

«Қостанай облыстық арнайы
медициналық құралдармен
камтамасыз ету базасы» КММ
еңбек ұжымының жиналысында

Талқыланды

14 ақпан 2025 жыл

№ 1 хаттама

14 ақпан 2025 жыл

Тіркелді

Тіркеу № _____

« ____ » _____ 2025 жыл

2025-2027 жылдарға арналған ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

Қазақстан Республикасы Еңбек және
халықты әлеуметтік қорғау министрлігі
Мемлекеттік еңбек инспекциясы
жөніндегі комитетінің Қостанай облысы
бойынша департаментте

20 25 ж. « 18 » 02

№ 57 тіркелген

2025 жыл

І БӨЛІМ

ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

Біз төменде көрсетілген Тараптардың өкілетті өкілдеріміз:

Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қостанай облыстық арнайы медициналық құралдармен қамтамасыз ету базасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесі, (бұдан әрі - **Мекеме**), бір жағынан бастығы Михаил Юрьевич Богатырев тұлғасында және Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қостанай облыстық арнайы медициналық құралдармен қамтамасыз ету базасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің қызметкерлері (бұдан әрі - **Қызметкерлер**) атынан Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қостанай облыстық арнайы медициналық құралдармен қамтамасыз ету базасы» коммуналдық мемлекеттік мекемесінің кәсіптік одағының өкілі, кәсіподақ комитетінің төрайымы Осипова Алтын Турежановна тұлғасында қызметкерлердің атынан әрекет ететін (бұдан әрі - **Өкілетті орган**) екінші жағынан, бұдан әрі бірлесіп Тараптар деп аталып, ал жоғарыда көрсетілгендей жеке-жеке Тарап негіз ретінде қабылдай отырып Қазақстан Республикасының 23.11.2015 жылғы №414-V – 3 Еңбек Кодексін, Қазақстан Республикасының 27.06.2014 жылғы №211 - V – 3 "Кәсіптік одақтар туралы" Заңын және Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі, "Денсаулық сақтау жүйесі қызметкерлерінің «SENIM» салалық кәсіптік одағы», республикалық қоғамдық бірлестігі арасындағы әлеуметтік әріптестік тараптары бекіткен салалық келісімді негізге ала отырып денсаулық сақтау қызметкерлерінің Қазақстандық салалық кәсіптік одағы" атынан «AQNIET» қоғамдық бірлестігі, "Медицина және онымен сабақтас салалар қызметкерлерінің салалық кәсіподағы" атынан «QazMed» республикалық қоғамдық бірлестігі және Ұлттық денсаулық сақтау палатасы 2023 - 2025 жылдарға арналған еңбек ұжымы отырысының 2025 жылғы 14 ақпандағы №1 хаттамасына сәйкес ұжымдық шарт жобасын қызметкерлердің талқылау нәтижелерін және Ұжымдық шарттың ережелері бойынша Тараптар арасында қол жеткізілген келісімді, сондай-ақ жасалатын ұжымдық шарттың мәтіні Тараптар дайындаған және келіскен Ұжымдық шарт жобасының мәтініне тең келетіндігінің өзара кепілдіктерін ескере отырып, заңнаманы, оның ішінде ҚР Еңбек кодексінің нормаларын басшылыққа ала отырып, әлеуметтік - еңбек қатынастарын және оларды іске асырудың бірлескен іс-қимылдарын реттеудің негізгі бағыттары бойынша Тараптардың келісілген ұстанымдарын айқындайтын осы Ұжымдық шарт (бұдан әрі-Шарт) жасалды.

1.1. Осы Шарт ҚР Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес, қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қамтамасыз ету, кәсіпорын қызметіне қолайлы жағдайлар жасау мақсатында жасалды, кәсіпорын жұмысының тұрақтылығы мен тиімділігін қамтамасыз етуге, қызметкерлердің өмір сүру деңгейін арттыруға, сондай-ақ Тараптардың Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, өзге де нормативтік-құқықтық актілерді орындағаны үшін өзара жауапкершілігін қамтамасыз етуге бағытталған, еңбек құқығының нормаларын қамтиды.

1.2. Шартты тең құқылы Тараптар Қазақстан Республикасы заңнамасының, өкілеттігінің нормаларын сақтау негізінде өз еркімен әзірледі және жасасты

тараптардың өкілдері, оның мазмұнын құрайтын мәселелерді талқылау және шешу еркіндігі, қабылданған міндеттемелерді қамтамасыз ету шындығы. Тараптар Шарт талаптарын орындаудың міндеттілігін растайды.

1.3. Ұжымдық шарт құқықтық акт болып табылады және олардың атынан ұжымдық шарт жасалған "Қостанай облыстық арнайы медициналық жабдықтау базасы" КММ қызметкерлеріне, сондай-ақ жазбаша өтініш беру арқылы осыған келісім берген жаңадан қабылданған қызметкерлерге қолданылады. Кәсіподаққа мүшелік екі міндетті шартты қамтиды. Біріншісі: оның Жарғысын мойындау және сақтау. Екінші: мүшелік кәсіподақ жарналарын төлеу.

1.4. Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде, жұмыс беруші оның ережелерін орындаған жағдайда, қызметкерлер еңбек және әлеуметтік даму бойынша жаңа талаптар қоймайды және әкімшілікке жұмысты тоқтата тұруға (ереуілге) қысым ретінде пайдаланылмайды.

1.5. Осы Шарттың мәні әлеуметтік әріптестік шеңберінде тараптар арасында өзара түсіністікке қол жеткізу және белгіленген Заңдармен, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерімен, салалық келісіммен салыстырғанда неғұрлым қолайлы кепілдіктер мен жеңілдіктерді ұйымдастырудың экономикалық мүмкіндіктерін ескере отырып, қызметкерлерге беру болып табылады.

2 БӨЛІМ

ТАРАПТАРДЫҢ ЖАЛПЫ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

2.1. Әкімшілік пен Кәсіподақ осы Шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтауға, бір-бірінің мүдделерін құрметтеуге, өзара түсіністікке қол жеткізе отырып, қарама-қайшылықтан аулақ болуға міндеттенеді. Барлық даулы мәселелерді келіссөздер мен кеңес беру арқылы шешуге болады. Ұжымдық шартқа барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады және онымен тең заңды күшке ие.

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

2.3. Ұжымдық шартқа қол қойған Тараптардың кез келгені Ұжымдық шарттың орындалу барысын бақылауды жүзеге асыру жөніндегі комиссияға Тараптар қабылдаған міндеттемелерді орындауға кедергі келтірмейтін өзгерістер мен толықтырулар туралы ұсыныстар енгізуге құқылы. Түпкілікті шешім Әкімшілік пен кәсіподақ комитетінің бірлескен қаулысымен қабылданады.

2.4. Әкімшілік осы Шарттың талаптарын сақтауға және ережелерін орындауға міндеттенеді, ал кәсіподақ ұйымы әкімшілік қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде ереуілдерді ұйымдастырудан бас тартуға міндеттенеді.

2.5. Ұжымдық шартта көзделген міндеттемелер кінәлі бұзылған немесе орындалмаған ұйымның әкімшілігі мен қызметкерлері үшін жауапкершілік Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен жүзеге асырылады.

2.6. Әкімшілік Кәсіподақ комитетін оны жалпы жиналыспен (конференциямен) Еңбек және онымен байланысты әлеуметтік-экономикалық қатынастар саласындағы мүдделерін білдіруге уәкілеттік берген ұйымдар қызметкерлерінің жалғыз өкілі деп таниды.

2.7. Ұжымның тұрақты және қалыпты жұмысын қамтамасыз ету, қызметкерлердің өмір сүру деңгейін арттыру мақсатында Әкімшілік міндеттенеді:

- ұжымның тұрақты қаржылық жағдайына қол жеткізу;
- қызметкерлердің құқықтары мен заңмен қорғалатын мүдделерін сақтау;
- қызметкерлерге заңнамада және осы Шартта көзделген барлық құқықтық және әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету;
- қызметкерлердің өтініштерін бір айға дейінгі мерзімде, ал қосымша зерделеуді және тексеруді талап етпейтін мәселелерді шешкен кезде-15 күннен аспайтын мерзімде қарауға және өтініш берушіге ауызша да, жазбаша да нысанда жауап беруге;
- құндылығы бірдей еңбекке тең еңбекақы төлеуді қамтамасыз ету;
- ұжымдық шартта белгіленген мерзімде тиесілі жалақыны толық мөлшерде төлеуге;
- еңбек шартында келісілген жұмысты ұсыну;
- қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау;
- қызметкерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, құралдармен, өзге де құралдармен қамтамасыз ету;
- қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыру;
- жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қорғау бағдарламаларын іске асыру;
- қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру;

Әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша шешімдер қабылдау кезінде жұмыс беруші оларды кәсіподақ комитетімен алдын ала келіседі және оны қажетті ақпаратпен және нормативтік құжаттамамен қамтамасыз етеді.

2.8. Осы ұжымдық шарт шеңберінде қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделері мақсатында кәсіподақ ұйымы:

- конституциялық құқық, қолданыстағы заңнама негізінде және осы ұжымдық шартқа сәйкес кәсіподақ мүше – қызметкерлерінің құқықтық, экономикалық, кәсіптік және әлеуметтік мүдделерін қорғау бойынша тұрақты жұмыс жүргізу;

- ұжымдағы Денсаулық, Еңбек және қауіпсіздік техникасының, еңбек тәртібінің жай-күйін бақылауды жүзеге асыру;

- жұмыс берушінің ҚР Еңбек туралы заңнамасын және еңбек құқығы нормаларын, еңбек тәртібі қағидаларын қамтитын өзге де актілерді сақтауын бақылауды қамтамасыз ету;

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

- кәсіподақ мүшелерін Ұжымдық шарттың орындалу барысын бақылау нәтижелері туралы хабарлар ету;

- спорттық және мәдени-бұқаралық іс-шараларды ұйымдастыруға және өткізуге қатысу.

- ұжымдағы еңбек тәртібін нығайтуға жәрдемдесу.

2.9. Ұжым қызметкері міндетті:

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

- еңбек тәртібінің ережелерін сақтау;

- өз жұмыс орнын, құрал-жабдықтарын таза және жарамды ұстау, еңбекті қорғау және өрт қауіпсіздігі ережелерін мүлтіксіз сақтау;

- кәсіби деңгейін арттыру.

3 БӨЛІМ

ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ШАРТЫ

3.1. Еңбек қатынастары - Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде туындайтын қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы қатынастар. Жұмысқа қабылдауды рәсімдеу қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады. Еңбек шартын жасасу, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында жүргізілуі мүмкін.

3.2. Жұмыс беруші (әкімшілік) және кәсіподақ комитеті қызметкермен белгілі бір мерзімге еңбек шартын жасасу кезінде, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген жағдайларды қоспағанда, атап айтқанда, белгілі бір жұмысты орындау уақытына; уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына; маусымдық жұмысты орындау уақытына осы мерзім кемінде бір жылды құрауы тиіс деген келісімге келді. Еңбек шартының мерзімі өткен кезде тараптар оны белгіленбеген немесе белгіленген мерзімге кемінде бір жылға ұзартуға құқылы.

Еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда, егер Тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарының тоқтатылғаны туралы жазбаша хабарламаса, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, ол бұрын жасалған мерзімге ұзартылды деп есептеледі. Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты екі реттен аспайтын мерзімге ұзартылуы мүмкін.

3.3. Қызметкерлердің еңбек құқықтарын іске асыру мәселелерін шешу кезінде өзара консультациялар жүргізу және кәсіподақ комитетінің пікірін ескеріп отыру.

4 БӨЛІМ

ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

4.1. Жұмыс беруші міндетті:

1. жұмыс режимін ішкі еңбек тәртібі ережелерімен, еңбек, ұжымдық шартпен немесе Жұмыс берушінің актісімен белгілеу.

2. Жұмыс уақытының түрлері:

1) калыпты, қысқартылған және толық емес жұмыс;
2) технологияда, еңбекті ұйымдастыруда, еңбекті нормалау және қорғау қағидаларында көзделген үзілістер;

3) жұмыскердің өз уақыты бос болмаған кезде жұмыс орнында жұмыс істеу немесе күту уақыты;

4) мереке және демалыс күндеріндегі кезекшілік;

5) еңбек, Ұжымдық шарттарда, Жұмыс берушінің актілерінде не Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде айқындалатын басқа да кезеңдер.

3. Жұмыс уақытының калыпты ұзақтығын қамтамасыз ету.

4. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы аспайтындай етіп белгіленсін:

1) апталық норма 40 сағат болған кезде 8 сағат;

2) апталық норма 36 сағат болған кезде 7 сағат 12 минут;

5. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістердің уақыты, егер осы ұжымдық шартта өзгеше белгіленбесе, Мекеменің еңбек тәртібі қағидаларымен, Жұмыс берушінің өзге де актілерімен белгіленген жұмыс аптасының ұзақтығын сақтай отырып айқындалсын.

6. Мекеме қызметкерлерінің кезекшілігін ұйымдастыруды заңда белгіленген тәртіппен жүзеге асыру;

1) үстеме жұмыстарға: жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдерге, 18 жасқа толмаған жұмыскерлер мен мүгедектерге жол бермеуге;

2) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 2-тармағының 77-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерді оның жазбаша келісімімен ғана үстеме жұмыстарға тартуға құқылы;

3) әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде 2 (екі) сағат, ал ауыр жұмыстарда, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда – 1 (бір) сағат артық жұмыс істеуге жол бермеуге міндетті. Бұл ретте үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына 12 (он екі) сағаттан және жылына 120 (жүз жиырма) сағаттан аспауға тиіс;

4) жұмыскердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытын жұмыс берушінің актісінде айқындалған нысанда және тәртіппен есепке алуды жүзеге асыруға міндетті.

Демалыс уақыты

1) Жұмыс беруші міндетті:

Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде қызметкерге 1 (бір) сағатқа созылатын демалу және тамақтану үшін 1 (бір) үзіліс берілсін. Үзіліс беру уақыты еңбек тәртібінің Ережелерімен, Еңбек шартымен және Жұмыс берушінің актілерімен белгіленсін.

Демалыс және мереке күндері

Жұмыс беруші міндетті:

1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек шартына және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерлерге демалыс күндерін (апта сайынғы үзіліссіз демалыс) беру;

2. Екі демалыс күнімен бес күндік жұмыс аптасын орнатыңыз: сенбі және жексенбі. Мұсылман күнтізбесі бойынша атап өтілетін Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар-православиелік Рождество демалыс күндері;

3. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 86-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің жазбаша келісімімен немесе Жұмыс берушінің актісі негізінде жұмыскердің өтініші бойынша жұмыскерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға;

4. Демалыс және мереке күндері жұмыс істегені үшін Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 109-бабына сәйкес қызметкердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, қызметкердің қалауы бойынша басқа демалыс күнін ұсынуға немесе кемінде бір жарым мөлшерде ақы төлеуге;

Демалыс

1. Қызметкерлерге демалыстың келесі түрлері беріледі:

1) жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары;

2) әлеуметтік демалыстар.

2. Жұмыс беруші міндетті:

2.1. қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру: негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы және қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы;

2.2. азаматтық қызметшілерге сауықтыру үшін бір лауазымдық жалақы мөлшерінде жәрдемақы төлей отырып, күнтізбелік 30 (отыз) күн мөлшерінде негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы берілсін. Сауықтыруға арналған жәрдемақы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берілген кезде күнтізбелік жылы бір рет төленеді;

2.3. азаматтық қызметші болып табылмайтын қызметкерлерге күнтізбелік 24 (жиырма төрт) күн көлемінде жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысы берілсін;

2.4. қызметкерлерге қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын беру:

1) ұзақтығы 6 (алты) күнтізбелік күн болатын бірінші және екінші топтағы мүгедектерге;

2) мекемеде 20 (жиырма) жылдан астам үздіксіз жұмыс істеген қызметкерлерге көтермелеу саясатындағы жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысын беруге-күнтізбелік 6 (алты) күн (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 89 – бабы 3-тармағы).

3) бас есепшіге жұмыс берушінің актісіне сәйкес күнтізбелік 6 (алты) күн қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын беруге (ҚОӘДСБ).

3. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарының ұзақтығы қолданылатын режимдер мен кестелерге қарамастан, еңбек демалысы күндеріне келетін мереке күндерін есепке алмағанда күнтізбелік күндерде есептеледі. Жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде қосымша ақы төленетін жыл сайынғы демалыс негізгі жыл сайынғы еңбек демалысымен (ұжымдық шартқа 1-қосымша) жинақталады.

4. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірмей, ал еңбек демалысы демалыс кестесінен тыс берілген жағдайда - ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізіледі.

5. Қосымша жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары негізгі жұмыс бойынша демалыспен бір мезгілде беріледі. Егер қосымша жұмыс туралы еңбек шарты бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы негізгі жұмыс бойынша еңбек демалысының ұзақтығынан аз болса, Жұмыс беруші пайда емес жұмыскердің өтініші оған демалыс ұзақтығының айырмашылығын құрайтын күндерге жалақысы сақталмайтын демалыс береді.

6. Қызметкерлерге әлеуметтік демалыстың келесі түрлері беріледі:

1) жалақысы сақталмайтын демалыс;

2) оқу демалысы;

3) жүктілікке және баланың (балалардың) туылуына, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс;

4) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс;

5) жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, жыл ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын мөлшерде скринингтік зерттеулерден өтуге арналған демалыс.

Скринингтік зерттеулерден өтетін қызметкерлер міндетті түрде скринингтен өткенін растау үшін жұмыс берушіге осы зерттеулердің өткендігін растайтын анықтаманы немесе өзге де құжатты ұсынуы тиіс;

6) жүкті әйелдерге жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақтала отырып, жүктілігі бойынша он екі аптаға дейін тексеру және медициналық есепке қою уақытында күнтізбелік 3 күннен аспайтын демалыс беруге (ҚР ЕК-нің 87-бабы 6-тармағы). Бұл ретте есепке тұрған қызметкер жұмыс берушіге осы негіз бойынша жұмыс орнында болмағанын растайтын тиісті құжатты (анықтаманы) беруге міндетті.

7. Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, әлеуметтік демалыста болу кезеңі еңбек өтіліне есептеледі.

8. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Жалақысы сақталмайтын демалыстың

ұзақтығы қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша айқындалады.

9. Жазбаша хабарлама негізінде қызметкерлерге жалақысы сақталмайтын демалысты 5 (бес) күнтізбелік күнге дейін беру:

1) некені тіркеу;

2) баланың тууы;

3) жақын туыстарының, сондай-ақ жұбайының (зайыбының) және (немесе) олардың жекжаттарының (ата-анасы бір және ата-анасы бөлек аға-інілері мен апа-сіңлілері, ата-аналары (ата-анасы), балалары, атасы, әжесі, немерелері) қайтыс болуы.

10. Қызметкерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан қызметкердің жазбаша келісімімен ғана қайтарып алу. Қайтарып алуға байланысты пайдаланылмаған жыл сайынғы еңбек демалысының бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жылдың ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылы үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады.

11. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері қайтарып алуға жол бермеу.

12. Қызметкерлердің пікірін ескере отырып, бекітілген кесте бойынша өндірістік процесті ескере отырып, жыл сайынғы еңбек демалыстарын беру кезектілігін белгілеу немесе тараптардың келісімі бойынша демалыс кестесінен тыс белгілеу. Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кестесі өзгерген жағдайда қызметкерге бұл туралы еңбек демалысы басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарлау қажет.

13. Еңбек шартының мерзімінің аяқталуына байланысты кейіннен тоқтатыла отырып, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы демалыс уақыты еңбек шартының мерзімінен толық немесе ішінара өткен жағдайда беріледі. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының соңғы күні еңбек шартының мерзімінің аяқталуына байланысты тоқтатылған күн болып есептеледі;

14. Толық төленбеген жыл сайынғы еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалысын) пайдаланбаған немесе пайдаланбаған қызметкермен еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалысының) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлемін жүргізу;

15. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде, ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актілерінде айқындалған тәртіппен жұмыс берушінің актісімен демалысты беру, ауыстыру, ұзарту не демалыстан кері қайтарып алу рәсімделсін. Пайдаланылмайтын ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын не оның бір бөлігін қатарынан екі жыл бойы ұсынбауға тыйым салынады.

16. Жұмыс беруші құқылы:

1) Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын демалыс беруге құқылы. Жалақысы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы тараптардың қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісімі бойынша айқындалады;

2) Білім беру ұйымының тиісті құжатымен (оқу демалысы) расталған оқу жоспарына сәйкес жоғары және орта кәсіптік білім беру ұйымдарында (бейіні бойынша) білім алушыларға сынақтар мен емтихандарды дайындау және тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, бітіру емтихандарын тапсыру үшін оқу демалыстарын беруге;

3) «Болашақ» халықаралық стипендиясы шеңберінде шетелде оқуға, тағылымдамадан өтуге жіберілген қызметкерлерге жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, оқу демалыстарын беруге;

4) өтініш бойынша бастауыш мектеп жасындағы (1-4 сыныптар) балаларды тәрбиелеп отырған әйелдерге (жекелеген жағдайларда ер адамдарға) 1 қыркүйекте бір күндік ақылы демалыс беруге қаржылық мүмкіндіктер болған кезде беріледі.

5 БӨЛІМ

ЕҢБЕКАҚЫ

5.1. Жұмыс беруші міндетті:

1. қызметкерлерге еңбекақы төлеудің қалыптасқан жүйесін белгілеу;
2. еңбекке ақы төлеудің қалыптасқан жүйесі кезінде оған еңбекке ақы төлеуді:
 - 1) заңда белгіленген тәртіппен бекітілген (Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысы) азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімі, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1043 бұйрығымен бекітілген Денсаулық сақтау жүйесінің кейбір салаларындағы азаматтық қызметшілер лауазымдарының тізілімі;
 - 2) базалық лауазымдық айлықақыға қолданылатын функционалдық блоктар бойынша азаматтық қызметшілердің лауазымдық айлықақыларын есептеу үшін коэффициенттер (Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысы.);
 - 3) базалық лауазымдық айлықақыға қолданылатын жұмысшылардың лауазымдық айлықақыларын (тарифтік ставкаларын) есептеу үшін коэффициенттер (Ұжымдық шартқа № 2 қосымша);
 - 4) лауазымдық жалақыға қосымша ақылар, үстемеақылар, дербес үстемеақылар (Ұжымдық шартқа № 3 қосымша);
 - 5) азаматтық қызметшілер үшін бір лауазымдық айлықақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақылар;
 - 6) өтемақы.

5.2. Орындалатын жұмыстарды белгілі бір күрделілікке жатқызу және жұмысшыларға біліктілік разрядтары мен санаттарын беру тиісті қызмет салаларының органдарымен және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен келісілген (айқындалған) жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына, басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығына, жұмысшылар кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларына және уәкілетті мемлекеттік органдар бекіткен ұйымдардың басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес жүргізілсін.

5.3. Кәсіпті игеру кезеңінде мамандығы мен жұмыс өтілі жоқ қызметкерге, егер ол кәсіп үшін арнайы оқыту талап етілмесе, ол қабылданатын кәсіп бойынша бірінші разрядты, ал мамандар мен басқа да қызметшілерге-жұмыскерлердің атқаратын санаты бойынша ең төменгі разряд белгіленсін.

5.4. Толық емес жұмыс күні немесе оның толық жүктелмеуі кезінде нақты орындалған жұмыстар үшін жұмыс берушінің актісімен сағаттық еңбекақы белгіленсін.

5.5. Бос жұмыс орындары болған жағдайда негізгі және бірлескен лауазым бойынша еңбек жағдайлары үшін қосымша ақылар белгіленсін.

5.6. Жұмыс уақытының нормасын жұмыс істеген және еңбек нормаларын (еңбек міндеттемелерін) орындаған қызметкердің айлық жалақысы үстемеақылар мен қосымша ақыларды есепке алмағанда, тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ең төменгі жалақыдан төмен болмауы тиіс.

5.7. Міндетті зейнетақы жарналарын қызметкерлер шарттық қатынастарда болатын жинақтаушы зейнетақы қорларына уақтылы аударуды қамтамасыз ету.

5.8. Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерлерге кезекшілік үшін демалыс күндерін беру.

5.9. Бір ұйымда еңбек шартында келісілген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа лауазым бойынша қосымша жұмысты не өзінің негізгі жұмысынан босатылмай уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындайтын қызметкерлерге қызметкердің негізгі жалақысының 50% - ға дейінгі мөлшерде қосымша ақы төлеу жүргізілсін. Уақытша болмаған қызметкердің лауазымдарын қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағын кеңейткені немесе міндеттерін орындағаны (алмастырғаны) үшін қосымша ақы мөлшерін жұмыс беруші орындалатын жұмыс мәселесіне қарай қызметкермен келісім бойынша белгілейді.

5.10. Қызметкерге негізгі жұмыс орны бойынша 0,5 ставкадан аспайтын лауазымдарды қоса атқаруға рұқсат етілсін;

5.11. Жұмыс берушінің кінәсінен жұмыскердің орташа айлық жалақысының кемінде 50% есебінен бос тұрып қалу уақытын төлеу. Қызметкердің өміріне немесе денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде (мұндай жағдай мекеме актісімен расталған кезде, ал жанжал туындаған жағдайда – мемлекеттік еңбек инспекциясы) оған бұзушылықтарды жою үшін қажет болған барлық кезең үшін орташа жалақы төленеді. Жұмыскердің кінәсінен бос уақыт төлеуге жатпайды.

5.12. Жалақыны келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей айына кемінде 1 (бір) рет Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда төлеуге, жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндерімен сәйкес келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі. Жалақы төленген кезде әр қызметкерге жалақының құрамдас бөліктері туралы жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын хабарлау қажет. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады.

Жұмыс беруші қызметкерге төлемді кешіктіру кезеңінде берешек пен өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың 1,25 еселенген ресми ставкасы негізге алына отырып есептеледі және төлемдер жүргізілуі тиіс келесі күннен бастап және төлем күнімен аяқталатын әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күн үшін есептеледі.

5.13. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден қызметкерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі. Көрсетілген мерзімдер бұзылған жағдайда жұмыс беруші қызметкерге төлемді кешіктіру кезеңі үшін берешек пен өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері қызметкерге тиесілі сомаларды төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкі қайта қаржыландырудың 1,25 еселенген ресми ставкасы негізге алына отырып есептеледі және төлемдер жүргізілуі тиіс келесі күннен бастап және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 113-бабына сәйкес төлеу күнімен аяқталатын әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күн үшін есептеледі).

5.14. Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерлерді моральдық және материалдық көтермелеу (ынталандыру) түрлерін қолдану.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысының 6-тармағының 2) тармақшасына сәйкес Жұмыс берушінің мынаған құқығы бар:

5.15. Мынадай шарттар болған кезде дербес үстемеақы белгілеу:

- 1) жұмыстың күрделілігі мен жауапкершілігі;
- 2) еңбек нарығындағы мамандықтың тапшылығы;
- 3) орындалған жұмыс көлеміне сәйкес;
- 4) мекеменің жұмыс берушісі айқындаған басқа да жағдайлар.

Мекеме қызметкеріне дербес үстемеақы сынақ мерзімі аяқталғаннан кейін лауазымдық жалақының 5% - дан 50% - на дейінгі шегінде белгіленсін.

5.16 Сыйлықақыларды келесі жағдайларда белгілеу:

- 1) бір жылдағы жұмыс қорытындылары бойынша;
- 2) ұлттық және мемлекеттік мереке күндері;
- 3) кәсіби мереке күндері.

Осы ұжымдық шартқа сәйкес сыйлықақыға қоса атқарушыларды, сынақ мерзіміндегі қызметкерлерді және сыйлықақы беру сәтінде тәртіптік жазасы бар қызметкерлерді қоспағанда, мекеменің барлық қызметкерлері жатады.

Осы Ұжымдық шарттың 14.1-тармағы 17) тармақшасының 2), 3) абзацтарында көзделген негіздер бойынша сыйлықақы мөлшері мекеме қызметкерінің лауазымдық жалақысының 10% - дан 100% - на дейін белгіленеді.

5.17 Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерлерге тарифтік ставкаларға (сыйлықақыларға) қосымша ақылар мен үстемеақылар жүргізілсін. Көрсетілген қосымша ақылар мен үстемеақылар, егер оларды белгілеу мерзімі көрсетілмесе, еңбекақы төлеу қорына және жұмыс көлеміне байланысты жыл сайын қайта қаралсын (Ұжымдық шартқа 3-қосымша).

5.18. Жалақыдан ұстап қалу.

1. Қызметкердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 115-бабында көзделген жағдайларда жүргізіледі.

2. Қызметкердің өзі жұмыс істейтін ұйым алдындағы берешегін өтеу үшін оның жалақысынан ұстап қалу жұмыс берушінің актісі негізінде қызметкерге жазбаша хабарлай отырып жүргізілуі мүмкін:

1) іссапарға байланысты берілген жұмсалмаған және уактылы қайтарылмаған ақша сомаларын өтеу үшін, сондай-ақ іссапарға байланысты шығыстарды растайтын құжаттар ұсынылмаған жағдайда;

2) оқу шарты болған кезде жұмыс берушіге қызметкерді оқытуға байланысты шығындарды өтеуді көздейтін жағдайларда, еңбек шарты мерзімінен бұрын бұзылған кезде жұмыс істеудің аяқталмаған мерзіміне барабар өтеу;

3) қызметкерге жалақы есебіне берілген жұмыс істемеген авансты өтеу үшін;

4) Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 95-бабының 3-тармағын қоспағанда, қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан ауыстырылған немесе кері қайтарып алынған жағдайларда;

5) өзге жағдайларда қызметкердің жазбаша келісімі болған кезде.

5.19 Бірнеше атқару парактары бойынша жалақыдан ұстап қалу кезінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 115-бабында көзделген жағдайларда ай сайынғы ұстап қалу мөлшері қызметкерге тиесілі жалақының елу пайызынан аспауға тиіс.

6 БӨЛІМ

ЕҢБЕК ШАРТЫ. ЕҢБЕК ТӘРТІБІ.

ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ ДЕРБЕС ДЕРЕКТЕРІН ҚОРҒАУ

6.1. Жұмыс беруші міндетті:

1. Жеке және ұжымдық еңбек үшін қажетті ұйымдастырушылық және экономикалық жағдайлар жасау, сендіру, адал еңбегі үшін көтермелеу әдістерімен, сондай-ақ қызметкерлердің тәртіптік теріс қылықтар жасағаны үшін тәртіптік жазаларды қолдану арқылы қызметкерлердің еңбекке саналы көзқарасын қамтамасыз ету;

2. Жұмыс беруші мен қызметкерлердің орындауы үшін міндетті еңбек тәртібі қағидаларын бекіту;

3. Қазақстан Республикасының заңнамасында, Жұмыс берушінің актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда айқындалатын тәртіппен еңбектегі жетістіктері үшін қызметкерлерді көтермелеудің әртүрлі түрлерін қолдану;

4. Қызметкердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда тәртіптік жазаның мынадай түрлерін қолдануға құқылы:

1) ескерту;

2) сөгіс;

3) қатаң сөгіс;

4) тармақшаларда көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу 8), 9), 10), 11), 12), 14), 15), 16), 17) және 18) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағы бойынша.

5. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделмеген тәртіптік жазаларды қолдануға жол берілмейді. Тәртіптік жазаны қолдану тәртібі, қолдану мерзімдері мен қолданысы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 65 және 66-баптарында айқындалған.

6. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен қызметкердің дербес деректерін қорғауды (оның ішінде өңдеуді, сақтауды, беруді) қамтамасыз ету.

7 БӨЛІМ

ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ

7.1. Еңбек нормалары (уақыт, өндіріс, еңбек сыйымдылығы, қызмет көрсету, Сан) еңбек заңнамаларының өлшемі болып табылады және техниканың, технологияның, өндірісті және еңбекті ұйымдастырудың қол жеткізілген деңгейіне сәйкес тиісті біліктілігі бар қызметкер үшін белгіленеді.

7.2. Еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.

7.3. Еңбек нормалары аттестаттау және жұмыс орындарын ұтымды ету, еңбек өнімділігінің өсуін қамтамасыз ететін жаңа техниканы, технологияны және ұйымдастыру-техникалық іс-шараларды енгізу шамасына қарай міндетті түрде ауыстырылуға жатады.

7.4. Жұмыс берушінің жаңа еңбек нормаларын енгізгені туралы қызметкерлерге бір айдан кешіктірмей хабарланады.

7.5. Еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді жұмыс берушілердің салалық ұйымдастықтары әзірлейді және бекітеді, қызметтің барлық салалары үшін еңбек жөніндегі бірыңғай және (немесе) салааралық үлгілік нормалар мен нормативтерді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жұмыскерлер өкілдерімен келісім бойынша Қазақстан Республикасының Ұлттық Кәсіпкерлер Палатасы бекітеді.

7.6. Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары және белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіптік стандарттар негізінде, ал олар болмаған кезде жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамалары және ұйымдардың басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

8 БӨЛІМ

КӘСІБИ ДАЙЫНДЫҚ,

ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ (оқыту)

8.1. Жұмыс беруші міндетті:

1. Мекеме қызметкерлерінің кәсіби біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету.

2. Мекеменің жұмыс істеуі мен дамуы үшін қызметкерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру қажеттілігі мен көлемін айқындау.

3. Техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білімнің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарында және кадрларды кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын өзге де ұйымдарда қызметкерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жүргізу.

4. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім алушыларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру оқу шартына сәйкес жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебінен жүзеге асырылады.

5. Мекемеден оқуға жіберілетін қызметкермен оқыту шартын жасасу, онда мыналар болуы тиіс:

1) білім алушы алатын нақты мамандыққа, мамандыққа, біліктілікке және (немесе) біліктілік курсының атауына нұсқау;

- 2) жұмыс беруші мен білім алушының құқықтары мен міндеттері;
- 3) оқу мерзімі және оқу аяқталғаннан кейін жұмыс берушінің өтеу мерзімі;
- 4) оқытуға байланысты шығындарды жұмыс берушіге өтеудің аяқталмаған мерзіміне барабар өтеу тәртібі мен жағдайлары;
- 5) оқытуға байланысты кепілдіктер мен өтемақы төлемдері;
- 6) тараптардың жауапкершілігі.

8.2. Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін қызметкерлер жұмыс берушімен келісім бойынша жұмыстан босатылуы не жұмысты толық емес жұмыс уақыты шарттарында орындауы мүмкін.

8.3. Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру аяқталғаннан кейін білім алушы қызметкер жұмыс берушіде оқыту шартында Тараптар келіскен мерзімді пысықтауға міндетті.

8.4. Еңбек шарты жұмыскердің бастамасы бойынша немесе жұмыскердің кінәсі салдарынан жұмыс берушінің бастамасы бойынша оқу шартында белгіленген мерзімге дейін бұзылған жағдайда, жұмыскер жұмыс берушіге оны оқытуға байланысты шығындарды жұмыс істеудің аяқталмаған мерзіміне парапар өтейді.

9 БӨЛІМ

КЕПІЛДІКТЕР ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ

9.1. Жұмыс беруші міндетті:

1) өз бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол бермеу;

2) жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, аталған санаттағы анасыз балаларды тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда (жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама растайтын құжаттың болуы);

3) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52 - бабы 1-тармағының 1), 18), 20) және 23) тармақтарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы және демалыста болуы кезеңінде;

4) Қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған кезде белгіленген тәртіппен мынадай қызметкерлермен еңбек шарттарын мынадай ретпен бұзуға:

1) сынақ мерзімінен өтетіндер;

2) Осы мекемеде ең аз жұмыс өтілі бар;

3) қолданылу мерзімі аяқталмаған тәртіптік жазалары бар;

9.3. Қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған кезде жұмыстан кетудің басым қызығын беру:

1) отбасындағы жалғыз асыраушы болып табылатын қызметкерлерге;

2) төрт және одан да көп бірге тұратын кәмелетке толмаған балалары бар көп балалы отбасылардың ата-аналарына;

3) мекемеде жұмыс істеген қызметкерлерге: ерлер-кемінде 15 жыл; әйелдер-кемінде 10 жыл;

4) үкіметтік және салалық наградалармен наградталған;

5) жүкті әйелдерге;

6) "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамтамасыз ету туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанға дейін жұмыс берушіден және жұмыскерлерден өкілдердің тең санынан құрылған комиссияның оң шешімі болмай, тармақшаларда көзделген негіздер бойынша екі жылдан кем қалған жұмыскерлерге;

9.4. Жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан жұмыскерлер саны немесе штаты қысқарған не өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеген кезде жұмыс беруші:

1) халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органның аумақтық бөлімшесіне жұмыскерлерді босату туралы мәліметтерді кемінде бір ай бұрын жіберуге;

2) еңбек шарты бұзылғанға дейін кемінде бір ай бұрын қызметкерді алдағы бұзу туралы жазбаша хабардар етуге міндетті;

3) мекеме қызметкерлерінің өкілдерін (кәсіподақ комитеті) бір айдан кешіктірмей хабардар етуге міндетті.

9.5. Жұмыс беруші міндетті:

1) Жұмыскерлерді жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, оларды Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда оларды мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерге тарту уақытына еңбек міндеттерін орындаудан босатуға міндетті.

2) Мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақырылуға жататын қызметкерлердің медициналық комиссияны өткеру кезеңінде жұмыс орны (лауазымы), жергілікті әскери басқару органдарына шақыру туралы шақыру қағазы болған кезде жұмыс орны бойынша жалақысы сақталады, ал мерзімді әскери қызметті немесе әскери жиындарды өткеру кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Мерзімді әскери қызметті немесе әскери жиындарды өткеру кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталған қызметкер әскери қызметтен босатылуына немесе әскери жиындардың аяқталуына байланысты әскери бөлім тізімінен шығарылған күннен бастап бір айдан кешіктірмей өзінің еңбек міндеттеріне кірісуге міндетті.

3) Жұмыс берушінің қаражаты есебінен еңбек кодексіне және осы ұжымдық шартқа сәйкес етуге міндетті қызметкерлерге мерзімді медициналық тексеруден өту уақытына жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтау.

4) Донор болып табылатын қызметкерді қан мен оның компоненттерін тексеру және донорлық уақытында жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын өтеусіз негізде сақтауға, сондай-ақ жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін орташа жалақыны сақтай отырып, қосымша демалыс күнін беруге міндетті. Осы кепілдіктер донация жасалған елден бастап бір жыл ішінде жарамды ("халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы" Қазақстан Республикасы Кодексінің 208-бабы).

5) Жүкті әйелдерді тексеру және он екі аптаға дейінгі жүктілік бойынша Медициналық есепке қою уақытында жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтап қалуға, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес елге де кепілдіктер беру.

6) Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақыларды төлеу нормативтік актілерге сәйкес жүргізілсін. Егер еңбекке уақытша жарамсыздық еңбек мерзімімен немесе кәсіптік аурумен байланысты болса, әлеуметтік жәрдемақы нормативтік актілерге сәйкес еңбекке қабілеттілік басталған бірінші күннен бастап жұмысқа шыққанға немесе мүгедектік белгіленгенге дейін орташа жалақының 100% мөлшерінде төленеді.

Барлық басқа жағдайларда әлеуметтік жәрдемақы бір ай есебінен айлық есептік көрсеткіштің жиырма бес еселенген мөлшерінен аспауға тиіс (ҚР ЕК 133-бабы).

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 133-бабының 4-тармағында көрсетілген жағдайларда еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төленбейді;

7) Жұмыс берушінің қаражатын үнемдеу есебінен екі лауазымдық айлық мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізу (31.12.2015 ж. № 1193 ҚР АХ 6-Т. 2-т.) мынадай жағдайларда:

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

1.2. жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерлер саны немесе штаты қысқарған жағдайда еңбек шарты бұзылған кезде;

1.3. жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 134-бабы);

8) Қызметкермен еңбек шарты "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін бұзылған кезде, қызметкер зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шарты бұзылған күнге дейін кемінде бір ай бұрын екі лауазымдық айлық мөлшерінде өтемақы (Қазақстан

Республикасы Еңбек кодексінің 53-бабы 9-тармағы) жұмыс берушінің қаражатын үнемдеу (GL12.2015 ж. № 1193 ҚРЖК 6-Т. 2-т.);

9) Мекеме қызметкерлеріне "2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 ҚРКП-ға өзгерістер енгізу туралы" Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 6 желтоқсандағы № 864 қаулысына (жұымдық шартқа 2-қосымша) сәйкес түзету коэффициенттерін қолдана отырып, тұтылымдық жалақылар белгіленсін.

10) Іссапар уақытында қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) және іссапар күндеріне іссапар жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады.

9.6. Іссапарларға жіберілетін қызметкерлерге ақы төленеді:

- 1) іссапарда болған күнтізбелік күндер үшін, оның ішінде жол жүру уақыты үшін тәуліктік;
- 2) межелі жерге бару және кері қайту бойынша шығыстар;
- 3) тұрғын үй-жайды жалдау бойынша шығыстар.

Қызметкерлерді іссапарға жіберудің шарттары мен мерзімдері жұмыс берушінің актісімен айқындалады.

Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді, жүкті әйелдерді, сондай-ақ мүгедек жұмыскерлерді, егер оларға медициналық айғақтар бойынша мұндай жұмысқа тыйым салынбаса, іссапарға жіберуге жол беріледі. Бұл ретте аталған қызметкерлер іссапарға жіберуден бас тартуға құқылы.

Егер медициналық қорытынды негізінде мүгедек балалар не отбасының науқас мүшелері тұрақты күтімді жүзеге асыруға мұқтаж болса, іссапарға жіберуден үш жасқа дейінгі балалары бар жұмыскерлер, отбасының науқас мүшелеріне күтім жасауды жүзеге асыратын не мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлер бас тартуға құқылы.

Қызметтік іссапарларға арналған шығыстарды бюджет қаражаты есебінен, оның ішінде шет мемлекеттерге өтеу Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындайтын тәртіппен жүзеге асырылады.

10 БӨЛІМ

ЕҢБЕК ШАРТЫ ТАРАПТАРЫНЫҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

10.1. Жұмыс беруші міндетті:

1. Қызметкер басқа жұмысқа заңсыз ауысқан, қызметкерді жұмыс орнына жібермеген, еңбек шартының талаптары біржақты өзгерген, жұмыстан шеттетілген, еңбек шарты бұзылған жағдайда, қызметкерге алмаған жалақысын және оған тиесілі өзге де төлемдерді өтеуге;

2. Қызметкердің еңбек міндеттерін атқаруына байланысты оның өміріне және (немесе) денсаулығына зиян келтірілген кезде зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген көлемде және тәртіппен өтеуге міндетті.

3. Қызметкерлерге қалыпты жұмыс істеу және оларға сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасау;

4. Жұмысқа қабылдау кезінде жұмыс берушінің актісімен бекітілген толық жеке материалдық жауаптылықта болатын лауазымдар тізбесіне сәйкес толық жеке материалдық жауапкершілік туралы шарттар жазбаша нысанда жасасуды көздеу (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 123-бабы 7-тармағы);

10.2. Қызметкер келесі жағдайларда жұмыс берушіге келтірілген залалдың толық мөлшерінде жұмыс берушінің алдында материалдық жауапкершілікте болады:

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

2. жұмыс берушінің мүлкін бүлдіруге әкеп соққан жұмыскердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған залал үшін;

3. қызметкердің біржолғы құжат бойынша есепке алынған мүлікті және басқа да құндылықтарды сақтауын қамтамасыз етпеу;

4. алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық мас күйінде залал келтіру (олардың заңдағтары);

5. жұмыс беруші қызметкерге пайдалануға берген материалдардың, құралдардың,

ұйымдастыру техникасының, өлшеу аспаптарының, арнайы киімнің және басқа да заттардың жетіспеушілігі, қасақана жойылуы немесе қасақана бұлінуі.

10.3. Екінші Тарапқа зиян (зиян) келтірген еңбек шартының тарабы оны осы ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген мөлшерде сот шешімінің негізінде не ерікті тәртіппен өтейді.

10.4. Нұқсан (зиян) келтірілгеннен кейін еңбек шартын тоқтату еңбек шарты тарапының Басқа Тарапқа келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан бастысуына әкеп соқпайды (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 120-бабының 4-тармағы).

11 БӨЛІМ

КЕЛІСІМ КОМИССИЯСЫ

11.1. Жеке еңбек дауларын келісу комиссиялары қарайды.

1. Келісім комиссиясы ұйымда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілдерінің тең санынан тепе-тең негізде құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

2. Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс тәртібі, келісу комиссиясының мазмұны мен шешім қабылдау тәртібі, келісу комиссиясының өкілеттік мерзімі, делдалды тарту туралы мәселе жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілдері арасындағы жазбаша келісімде белгіленеді.

3. Келісу комиссиясына келіп түскен өтініш берілген күні көрсетілген комиссия міндетті түрде тиіс. Дау Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес өзіне берілген өкілеттіктер шегінде өтініш берушінің және (немесе) ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады. Дауды өтініш берушінің жазбаша келісімі болған кезде оның қатысуымен қарауға жол беріледі.

4. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешім қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде оның шешімдерін беруге міндетті. Жұмыста қалпына келтіру туралы дауды қоспағанда, келісу комиссиясының шешімі ол белгілеген мерзімде орындалуға тиіс.

5. Келісу комиссиясының шешімі орындалмаған, мәселелер белгіленген мерзімде реттелмеген жағдайларда қызметкер немесе бұрын еңбек қатынастарында болған адам не жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

6. Келісім комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдау, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек дауларында консенсуска қол жеткізу бойынша жыл сайын оқытудан өтуге міндетті.

11.2. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша өтініш беру мерзімі Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабында белгіленген.

11.3. Қызметкерді жұмысқа қалпына келтіру

1. Бұрынғы жұмысына қайта қабылданған қызметкерге мәжбүрлі жұмыстан шыққан барлық уақыт үшін жалақы немесе басқа жұмысқа заңсыз ауысқан кезде, бірақ алты айдан аспайтын мерзімде төмен ақы төленетін жұмысты орындау уақыты үшін жалақы айырмашылығы төленеді.

2. Келісу комиссиясының не соттың қызметкерді бұрынғы жұмысына қалпына келтіру туралы Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі шешімі дереу орындалуға тиіс. Жұмыс беруші жұмыста қайта қабылдау туралы шешімді орындауды кідірткен кезде келісім комиссиясы не сот қызметкерге шешімді орындауды кідірткен уақыт үшін жалақы немесе жалақы айырмасын келісу туралы шешім шығарады.

12 БӨЛІМ

ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері

12.1. Жұмыс берушінің құқығы бар:

1. жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдескені, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау бойынша ұтымды ұсыныстары үшін қызметкерлерді көтермелеу;
2. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын қызметкерлерді жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауаптылыққа тарту;
3. қызметкерден өндірісте қауіпсіз жұмыс жүргізу жөніндегі талаптардың мүлтіксіз сақталуын талап ету;
4. Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда қызметкерлерді профилактикалық медициналық қарап-тексеруге өз қаражаты есебінен жіберуге міндетті.

12.2. Жұмыс беруші міндетті:

1. кәсіптік тәуекелді бағалауды жүргізу және профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз процестерге ауыстыру жолымен оны барынша азайту және алып тастау жөнінде шаралар қабылдау;
2. Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, ақпарат беру, білімін тексеруді жүргізу, сондай-ақ өндірістік процесс пен жұмыстарды өз қаражаты есебінен қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз ету;
3. Жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын шараларда еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша басшыларды және еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды оқытуды және олардың білімін тексеруді кезең-кезеңімен үш жылда кемінде бір рет ұйымдастыру;
4. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес қызметкерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасау, қызметкерлердің арнайы киімдері мен аяқ киімдерін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз ету;
5. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді тасымалдауға және жүріп-тұруға олар үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыртпалықтарға жол бермеуге;
6. Әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауырлықтарды қолмен көтеруіне және жылжытуына жол бермеу;
7. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыру;
8. Тоқсанына бір рет еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, қызметкерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайларының жай-күйін, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды мониторингілеу үшін қажетті ақпаратты беру;
9. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді қамтамасыз ету;
10. Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамалары мен қорытындыларын орындау;
11. Жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімді, кемінде бес жылда бір рет аттестаттаудан өткізу;
12. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері туралы мәліметтерді бір ай мерзімде жазбаша немесе еңбекті қорғау және қауіпсіздік жөніндегі ақпараттық жүйе арқылы ұсынуға;
13. Төтенше жағдайдың дамуын және басқа адамдарға травматикалық факторлардың әсерін болдырмау үшін шұғыл шаралар қабылдау;

14. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды жүзеге асыру;

15. Келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген не кәсіптік ауру белгілері пайда болған басқа жұмысқа ауысқан кезде қызметкерлерді міндетті, мерзімді (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулерді және ауысым алдындағы медициналық куәландыруды өз қаражаты есебінен жүргізу;

16. Еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізу және оның жұмыс істеуін бақылауды жүзеге асыру.

Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері

12.3. Қызметкердің құқығы бар:

1. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес жабдықталған жұмыс орны;

2. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес санитарлық-ағартушылық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз ету;

3. еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға оның жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы өтініш;

4. еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты жоспарларды тексеруге және қарауға жеке өзі немесе өз өкілі арқылы қатысу;

5. жұмыс беруші жұмыскерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және оның денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде бұл туралы тікелей басшыға немесе жұмыс берушіге жазбаша хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тарту;

6. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Еңбек міндеттерін қауіпсіз атқару үшін қажетті білім және кәсіптік даярлық;

7. жұмыс берушіден жұмыс орны мен ұйымның аумағының сипаттамасы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, қолданыстағы кәсіптік тәуекел туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат алу;

8. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысын тоқтата тұру уақытына жалақыны сақтау.

12.4. Қызметкер міндетті:

1. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, ережелер мен нұсқаулықтардың талаптарын сақтау;

2. жұмыс берушіге немесе жұмысты ұйымдастырушыға әрбір өндірістік жарақат және қызметкерлердің денсаулығының өзге де зақымдануы, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туралы дереу хабарлау;

3. Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындаған тәртіппен міндетті алдын ала және мерзімді медициналық қарап-тексеруден, сондай-ақ ауысым алдындағы және өзге де медициналық куәландырудан өтуге;

4. жұмыс берушінің талабы бойынша жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстыру кезінде профилактикалық медициналық қарап-тексеруден өтуге;

5. Еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретін мүгедектік белгіленгені немесе денсаулық жағдайының өзге де нашарлағаны туралы жұмыс берушіге хабарлау;

6. жұмыс беруші ұсынатын жеке және ұжымдық қорғау құралдарын мұлткісіз қолдану және қаражаты бойынша пайдалану;

7. мемлекеттік еңбек инспекторының, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, еңбек бақылау мамандарының талаптарын және медициналық мекемелер белгілеген емдеу және сауықтыру іс-шараларын орындау;

8. жұмыс беруші айқындаған және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқудан, нұсқама беруден және білімін тексеруден өту.

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды ұйымдастыру. Жазатайым оқиғаларды және еңбек қызметіне байланысты қызметкерлердің денсаулығының өзге де зақымдануларын тексеру және есепке алу. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру

12.5. Жұмыс беруші міндетті:

1. мекемедегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайын бақылауды жүзеге асыру;
2. мекеме аумағында және жұмыс орындарында болуы мүмкін зиянды өндірістік факторлар туралы қызметкерлерді хабардар ету;
3. қызметкерлердің өкілімен келісім бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды әзірлеу және оларды мекемеде өткізуге ақша бөлу;
4. қолданыстағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормалары мен ережелеріне сәйкес пайдаланудағы барлық негізгі құралдарды келтірсін;
5. зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылар мен мамандарды гигиеналық оқытуды (жалпы және кәсіптік аурулардың алдын алу мәселелері бойынша білімнің санитарлық минимумын) қамтамасыз ету;
6. еңбек қауіпсіздігі жағдайлары қамтамасыз етілмеген кезде жұмыскерлерді жұмыстарды орындауға тартпау;
7. медициналық қорытындының негізінде денсаулық жағдайы бойынша адамға қарсы көрсетілген жұмысты орындауға еңбек шартын жасасуға жол бермеуге, сондай-ақ медициналық қорытындымен расталған денсаулық жағдайы бойынша қызметкер үшін қарсы көрсетілімдер кезінде қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыруға жол бермеуге;
8. қызметкерлерге өз қаражаты есебінен қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасау, нысаналы мақсаттары бойынша жыл сайын профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық кобдишамен қамтамасыз етуге, бірақ уәкілетті орган белгілеген нормалардан төмен емес қаржы қаражатын бөлу;
9. қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен оларды белгіленген мерзімде арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және жеке қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етуге (Ұжымдық шартқа 4-қосымша) жыл сайын нысаналы мақсаттар бойынша қаржы қаражатын бөліп беруге және жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарының, арнайы киімнің тағайындалуы бойынша қолданылуын бақылауды жүзеге асыруға міндетті. Арнайы киім, арнайы аяқ киім және жеке қорғану құралдары мерзімінен бұрын тозған жағдайда оларды мерзімінен бұрын ауыстыруды жүргізу;
10. берілген арнайы киімді, арнайы аяқ киімді және басқа да жеке қорғаныш құралдарын пайдаланбайтын қызметкерлерді жұмысқа жібермеу;
11. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкердің еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;
12. кәсіподақ комитеті жәбірленуші немесе оның туысы өз өкілін анықтаған жағдайды анықтағанда, зардап шеккен қызметкердің өкілетті өкілі болып саналсын;
13. өндірістегі жазатайым оқиға туралы еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нысан бойынша еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, сондай-ақ жұмыскерлердің өкіліне (кәсіподақ) тәулік ішінде дереу хабарлансын;
14. мекеменің Кәсіподақ комитетінің мүшелерін жазатайым оқиғаны тергеу жөніндегі комиссияның құрамына енгізу.

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды сақтау бойынша бақылау

12.6. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау

1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылау еңбекті қорғауды басқару жүйесін құруды және енгізуді, еңбек жағдайларының жай-күйін бақылауды ұйымдастыруды, өндірістік бақылау деректеріне жедел талдау жүргізуді, кәсіптік тәуекелді бақылауды және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкессіздіктерді

жою жөнінде шаралар қабылдауды қамтиды.

2. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жұмыс беруші жұмыс орындарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі белгіленген талаптарды сақтау және анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде дереу шаралар қабылдау мақсатында жүзеге асырады.

12.7. Ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес

1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша он бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның құрамына паритеттік негізде жұмыс берушінің өкілдері, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды қоса алғанда, қызметкерлердің өкілдері кіреді.

2. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы Жұмыс берушінің және Қызметкерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті кеңес мүшелері жұмыс берушінің және жұмыскерлердің өкілдерінен екі жылдық кезеңділікпен ротациялық негізде сайлайтын төраға басқарады. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері Жұмыс беруші мен Қызметкерлер үшін міндетті болып табылады.

4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жаракаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауына тексеру жүргізуін ұйымдастырады.

5. 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.

13 БӨЛІМ

КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ МІНДЕТТЕРІ МЕН КЕПІЛДІКТЕРІ

Кәсіподақтың міндеттері:

13.1. Мекеменің кәсіподағы, оның төрағасы атынан:

1. жұмыс берушіге жәрдемдесу:

1) еңбек және атқарушылық тәртіпті нығайтуда;

2) қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуде;

3) сенім мен өзара түсіністік негізінде әлеуметтік әріптестікті дамытуда;

2. кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық, еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғау:

1) олардың өмір сүру деңгейін арттыру;

2) еңбек шартын тоқтату (бұзу) және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу;

3) жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимін сақтау;

3. салауатты өмір салтын насихаттау бойынша жұмыс жүргізу, мекеме қызметкерлерінің демалысы мен сауығуын ұйымдастыруда қызметкерлерге жолдамаларды бөлуге қатысу;

4. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына жауап беретін еңбек жағдайларының жасалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру, жазатайым оқиғаларды тергеуге, олардың алдын алу жөніндегі шараларды әзірлеуге қатысу;

5. берілген өкілеттіктер шегінде мемлекеттік билік органдарында, жұмыс берушіде, сот және басқа органдар мен ұйымдарда Кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау және қорғау, сотқа талап арыздармен жүгіну, прокуратура алдында Жұмыс берушінің шешімдеріне наразылық білдіру туралы өтініш жасау;

6. Кәсіподақ мүшелеріне ұйымдастырушылық, консультациялық, құқықтық және материалдық көмек көрсетуге жәрдемдесу;

7. еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде зардап шеккен қызметкерлерге және қазанқандардың отбасыларына жұмыс берушілердің ұжымдық шартта белгіленген тәртіппен еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауына байланысты қызметкерге келтірілген зиян мен шығыстарды, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес басқа да төлемдерді уақтылы және толық өтеу мәселелерін шешуде тегін консультациялар және құқықтық көмек беруге;

8. Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуын бақылауды жүзеге асыру, еңбек дауларын қарауға көмек көрсету және Даулы мәселелерді татуластыру комиссиясының қарауына шығару;

9. денсаулық сақтау ұйымы қызметкерлерін экономикалық және әлеуметтік қорғау мәселелері бойынша мемлекеттік органдарға ұсыныстар енгізу;

10. осы Ұжымдық шартқа сәйкес Жұмыс берушінің актілерін әзірлеуге және келісуге қатысу;

11. осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды жүзеге асыру үшін кәсіподақ мүшелерінің жұмыс орындарына бару;

12. осы Ұжымдық шарттың талаптарын орындау кезінде еңбек жанжалдарына және жұмысты тоқтатуға жол бермеу;

13. кәсіподақ мүшелері арасында тұлғааралық қақтығыстарға жол бермеу, осы қақтығыстарды қарау кезінде объективті көзқарасқа ие болу;

13.1. кәсіподақтың бастауыш ұйымы туралы ережеде көзделген өзге де шараларды қабылдау.

13.2. Кәсіподақ келесі жағдайларда бес мың теңге көлемінде материалдық көмек көрсетеді:

1) қызметкердің неке қиюы;

2) баланың тууы;

3) мерейтойларға (50 жас, 60 жас). Ұйымда 20 жылдан астам үздіксіз жұмыс істеген қызметкерлерге-он мың теңге мөлшерінде;

4) жақын туыстарының қайтыс болуы (жұбайы(зайыбы), ағасы, әпкесі, әкесі, анасы, ұлы, қызы).

13.3. Мекемеде 25 жылдан астам үздіксіз жұмыс істеген және зейнеткерлік жасқа толған қызметкерлерге зейнеткерлікке шығуға байланысты еңбек шарты бұзылған кезде кәсіподақ қаражаты есебінен жиырма мың теңге мөлшерінде бөлінсін.

13.4. Бірінші сынып оқушысы бар қызметкерлерге жылдың I қыркүйегіндегі жағдай бойынша үш мың теңге сомасына кеңсе керек-жарақтары түрінде материалдық көмек көрсетілісін.

13.5. Қызметкер есебінен жолдама құнының 50% және 50% (25% облыстық салалық кәсіподақ + 25% ұйымның бастауыш кәсіподағы) мөлшерінде ақы төлей отырып, кәсіподақ қызметкерлері үшін санаторий-курорттық демалысқа жолдамалар бөлу.

13.6. Кәсіподақ пен жұмыс беруші мемлекеттік, ұлттық және кәсіби мерекелерге, сондай-ақ қарттар күніне байланысты салтанатты іс-шараларды бірлесіп ұйымдастырады.

13.7. Кәсіподақ, оның төрағасы атынан, мекеменің бастауыш кәсіподақ ұйымы туралы ережеде көзделген құқықтарға ие.

Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері

13.8. Жұмыс беруші міндетті:

1. мекеме кәсіподағының құқықтарын сақтау, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес оның қалыпты қызметі үшін қажетті жағдайлар жасау;

2. кәсіподақ комитетіне олардың қызметіне қажетті жабдықталған үй-жай, кеңсе техникасы, байланыс құралдары, көлік беру, үй-жайды тазалауды және кеңсе техникасын жөндеуді өз есебінен ұйымдастыру;

3. Кәсіподаққа Жұмыс берушінің осы ұжымдық шартта көзделген міндеттемелерді орындауы туралы қажетті ақпарат беру;

4. мекеме кәсіподағының мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініштері болған кезде айына бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей "Senim" Денсаулық сақтау жүйесі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы " РҚБ Қостанай облыстық филиалының шотына жалақының барлық түрінен мүшелік жарналар толық көлемде аударылсын;

5. өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруге және еңбекті қорғау жай-күйіне тексеру жүргізуге, оны жақсарту жөніндегі іс-шараларды орындауға қатысатын кәсіподақ (кәсіподақ) өкіліне көлік шығыстарын өтеуге;

6. сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын, негізгі жұмысынан босатылмаған қызметкерлерді орташа жалақысын сақтай отырып, Еңбек міндеттерін орындаудан босату;

1) кәсіподақтың бекітілген жұмыс жоспарына сәйкес олардың қоғамдық міндеттерді орындауы үшін (айына 8 сағатқа дейін);

2) кәсіподақ және оның бөлімшелері (филиалдары, өкілдері) шақыратын съездерге, конференцияларға делегаттар ретінде, сондай-ақ олардың пленумдарының, төралқалары мен кеңестерінің жұмысына қатысу үшін;

3) мекеменің кәсіподақ комитетінің мекемедегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығы танылсын.

14 БӨЛІМ

ПІКІРДІ ЕСЕПКЕ АЛУ НЕМЕСЕ КӘСІПОДАҚПЕН КЕЛІСУ ТӘРТІБІ

ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ КЕЙБІР АКТІЛЕРІ

14.1 Жұмыс беруші пікірді ескере отырып немесе кәсіподақпен келісім бойынша мынадай актілерді (ішкі құжаттарды) шығарады:

1) еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты актілер;

2) қызметкерлерді моральдық және материалдық көтермелеу (ынталандыру) ережелері;

3) Еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, санитария мәселелері жөніндегі актілер, еңбекті қорғау жөніндегі бағдарламалар;

4) қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруы немесе қызметкердің атқаратын қызметіне сәйкес келмеуі себебінен кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлермен, қызметкерлік жасқа толғанға дейін екі жылдан аз қалған қызметкерлермен еңбек шартын бұзуға байланысты актілер (Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 53-бабына сәйкес);

5) мекеме кәсіподағының басшысы (төрағасы) негізгі жұмысынан босатылмаған жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын бұзу (тоқтату), сондай-ақ оған тәртіптік жаза тағдану, заңды тұлға таратылған не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған жағдайларды қамтамасыз ету, жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып ғана жүзеге асырылуы.

14.2 Жұмыс беруші кәсіподақ мүшесін (мүшелерін): аттестаттау, тарифтеу, тәртіптік қатынастардың, әлеуметтік мәселелер жөніндегі комиссияның құрамына қосады.

14.3 Актіні шығарар алдында жұмыс беруші оның жобасын, ал қажет болған жағдайда ол бекітілген негіздемені мекеменің кәсіподағына ұсынады.

14.4 Жұмыс беруші актісінің жобасы мекеменің кәсіподағында ол ұсынылған күннен бастап бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімде талқыланады. Кәсіподақ шешімді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген мерзімде ұсынбаған жағдайда, жұмыс беруші кәсіподақтың пікірін ескермей акт қабылдауға құқылы.

14.5 Мекеме кәсіподағының шешімдері хаттамамен ресімделеді, онда кәсіподақтың жұмыс беруші актісінің жобасымен келісімі (келіспеуі) көрсетіледі, болған жағдайда олардың қатынастары жазылады. Кәсіподақтың келісімі Жұмыс берушінің актісіне кәсіподақ төрағасының, ал қажет болған жағдайда оның мүшелерінің бұрыштама қоюы арқылы бекітілуі мүмкін.

14.6. Егер Кәсіподақтың пікірінде жұмыс беруші актісінің жобасымен келісім болмаса не егер жұмыс берушінің ұсыныстары болса, жұмыс беруші:

- 1) келіскен кезде Кәсіподақтың ұсыныстарын ескере отырып өзгертілген акт шығарады;
- 2) келіспеген жағдайда Кәсіподақпен қосымша консультациялар өткізуге құқылы.

14.7. Еңбек кодексіне сәйкес басып шығару үшін кәсіподақпен келісу қажет болатын жұмыс беруші актілерінің жобалары бойынша келісімге қол жеткізілмеген кезде туындаған келіссөзшіліктер кәсіподақ қол қойған хаттамамен рәсімделеді, содан кейін жұмыс беруші нормативтік актіні қабылдауға құқылы.

14.8. Егер шығарылған Жұмыс берушінің актісінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, еңбек шартында, осы ұжымдық шартта, келісімдерде көзделген қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктерін бұзатын не нашарлататын ережелер қамтылған жағдайда, оған осы жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына не оған шағым жасалуы мүмкін.

14.9. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, ұжымдық шартпен, келісімдермен нашарлататын жұмыс берушінің жағдайын нашарлататын не осы Тарауда көрсетілген ережелерді сақтамай шығарылған Жұмыс берушінің актілері жарамсыз болып табылады.

15 БӨЛІМ

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫ ӘЗІРЛЕУ, ЖАСАСУ ТӘРТІБІ ЖӘНЕ ОҒАН ӨЗГЕРІСТЕР МЕН ТОЛЫҚТЫРУЛАР ЕНГІЗУ

15.1. Ұжымдық шартты әзірлеу, жасасу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.

15.2. Тараптардың келісіміне қол жеткізілген кезде ұжымдық шарт мемлекеттік және орыс тілдерінде 2 (екі) данада жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды.

15.3. Ұжымдық шартқа оның қолданылу мерзімі ішінде өзгерістер мен толықтырулар Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 156-бабында белгіленген тәртіппен Тараптардың өзара келісімі бойынша ғана енгізіледі. Тараптардың бірінің келіссөздерді бастау туралы шартымен екінші Тарап үшін міндетті болып табылады және екінші тарапқа хабарлама арқылы жіберіледі. Екінші Тараптың хабарламасын алған Тарап оны он жұмыс күні ішінде қарауға және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 156-бабының 2-тармағында белгіленген тәртіппен келіссөздерге кіруге міндетті.

15.4. Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтыруларды Тараптар өкілдерінің арасынан арнайы екі жақты комиссия қарайды, осы Ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын және онымен тең заңды күші бар тараптар қол қойған қосымша келісіммен рәсімделеді.

15.5. Осы Ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіру Тараптардың өзара келісімі бойынша жүзеге асырылады.

15.6. Ұжымдық шарттың талаптарын біржақты тәртіппен өзгертуге болмайды. Тараптардың ешқайсысы осы Ұжымдық шарттың кез келген тармағының қолданылуын біржақты тәртіппен өзгертуге немесе тоқтата тұруға құқылы емес.

15.7. Кәсіпорын әкімшілігі тараптар қол қойған ұжымдық шартты (оған қосымша келісімдерді) бір ай ішінде тиісті уәкілетті мемлекеттік органға ұсынуға міндетті.

16 БӨЛІМ

ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

16.1. Осы Ұжымдық шарт бойынша міндеттемелерді орындамағаны немесе бұзғаны үшін тараптар, сондай-ақ оларды білдіретін адамдар Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде белгіленген жауаптылықта болады.

16.2. 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 жауаптылыққа әкеп соғады Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген.

16.3. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзғаны үшін кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады.

Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қостанай облыстық арнайы медициналық құралдармен қамтамасыз ету базасы» КММ бастығы

Қостанай облысы әкімдігі денсаулық сақтау басқармасының «Қостанай облыстық арнайы медициналық құралдармен қамтамасыз ету базасы» КММ бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы


М.Ю. Богатырев


А.Т. Осипова



2025-2027 жылдарға арналған
ҚОӘДБ «Қостанай облыстық арнайы
медициналық құралдармен қамтамасыз ету
базасы» КММ мен оның қызметкерлері
арасында ұжымдық шартқа
1 қосымша

Жыл сайынғы (сауықтыру жәрдемақысын төлей отырып (+с/ж) негізгі ақылы еңбек демалыстарының ұзақтығы

№	Лауазымдардың (кәсіптердің, мамандықтардың) атауы	Негізгі еңбек демалыстың күнтізбелік күндер саны
1	2	3
Арнайы құралдармен қамтамасыз ету базасы		
1.	Бастық	30+с/ж
2.	Бастықтың орынбасары	30+с/ж
3.	Бас бухгалтер	30+с/ж
4.	Екінші топ материалдары бойынша аға бухгалтер	30+с/ж
5.	Аға бухгалтер	30+с/ж
6.	Экономист	30+с/ж
7.	Кадрлар және арнайы жұмыс жөніндегі аға инспектор	30+с/ж
8.	Аға тауартанушы	30+с/ж
9.	Медициналық жабдыктар технигі	30+с/ж
10.	Шаруашылық меңгерушісі	30+с/ж
11.	Оператор-бағдарламашы	30+с/ж
12.	Хатшы	30+с/ж
13.	Мемлекеттік тіл аудармашысы	30+с/ж
14.	Мемлекеттік сатып алу жөніндегі менеджер	30+с/ж
15.	Заңгер	30+с/ж
16.	Жүргізуші	30+с/ж
№ 169 койма		
17.	Койма бөлімінің меңгерушісі	30+с/ж
18.	Койма шаруашылығының меңгерушісі	30+с/ж
19.	Слесарь-сантехник	30+с/ж
20.	Ағаш ұстасы (плотник)	24
21.	Электрик	30+с/ж
22.	Жұмысшы-тиеуші	24
23.	Жүргізуші	30+с/ж
24.	Қызметтік үй-жайларды тазалаушы	24
25.	Ғимараттар мен коммуналдық жабдыктарға қызмет көрсету жөніндегі жұмысшы	24
26.	Аула сыпырушы	24

№ 198 қойма		
27	Электрик	30+с/ж
28	Ғимараттар мен коммуналдық жабдыктарға қызмет көрсету жөніндегі жұмысшы	24
29	Аула сыпырушы	24
«Дәріхана базасы» бөлімшесі		
30	Дәріхана қоймасының меңгерушісі (жоғары фармацевтикалық білім)	30+с/ж
31	Бұхгалтер	30+с/ж
32	Дәріхана қоймасының маманы (орта фармацевтикалық білім)	30+с/ж
33	Дәріхана қоймасының маманы (орта медициналық білім)	30+с/ж
34	Дәріхана қоймасының жұмысшы-тиеушісі	24
35	Қызметтік үй-жайларды тазалаушы	24

ҚОӘДБ «Қостанай облыстық арнайы медициналық құралдармен қамтамасыз ету базасы» КММ мен оның қызметкерлері арасында 2025-2027 жылдарға арналған ұжымдық шартқа
2 қосымша

2021 жылғы 6 желтоқсандағы Қазақстан Республикасы Үкіметінің № 864 қаулысына сәйкес, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі, «SENIM» Денсаулық сақтау жүйесі жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» республикалық қоғамдық бірлестігі, «AQNIET» Қазақстандық денсаулық сақтау қызметкерлері салалық кәсіподағы, «QAZMED» медицина және онымен сабақтас салалар қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» республикалық қоғамдық бірлестігі және Ұлттық денсаулық сақтау палатасы арасындағы 2023 - 2025 жылдарға арналған САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ

Басқарушы персонал блогы

Звено - сатысы	Коэффициенті	Мамандығы бойынша еңбек өтілі	01.09.2023ж. түзету коэффициенті	01.01.2025ж. түзету коэффициенті
A1-3	6,22	25 жылдан астам	3,42	-
A1-3-1	5,01	3 жастан 6 жасқа дейін	3,42	-
A2-3	5,31	12 жастан 16 жасқа дейін	1,71	2,0
A3-3-1	5,33	25 жылдан астам	3,42	-

В блогы- негізгі персонал (орта медициналық, фармацевтикалық персонал)

Звено - сатысы	Коэффициенті	Мамандығы бойынша еңбек өтілі	01.09.2023ж. түзету коэффициенті
B4-4	3,32	0 жылдан 1 жылға дейін	2,34
B4-4	3,36	1 жастан 2 жасқа дейін	2,34
B4-4	3,41	2 жастан 3 жасқа дейін	2,34
B4-4	3,45	3 жастан 5 жасқа дейін	2,34
B4-4	3,49	5 жастан 7 жасқа дейін	2,34
B4-4	3,53	7 жастан 10 жасқа дейін	2,34
B4-4	3,57	10 жастан 13 жасқа дейін	2,34
B4-4	3,61	13 жастан 16 жасқа дейін	2,34
B4-4	3,65	16 жастан 20 жасқа дейін	2,34
B4-4	3,69	20 жастан 25 жасқа дейін	2,34
B4-4	3,73	25 жылдан астам	2,34

С блогы - әкімшілік персонал

Звено - сатысы	Коэффициенті	Мамандығы бойынша еңбек өтілі	01.01.2025ж. түзету коэффициенті
C 1	5,31	25 жылдан астам	2,0
C 2	4,27	5 жастан 7 жасқа дейін	2,0
C 2	4,43	7 жастан 10 жасқа дейін	2,0
C 2	4,46	10 жастан 13 жасқа дейін	2,0
C 2	4,51	13 жастан 16 жасқа дейін	2,0
C 2	4,61	16 жастан 20 жасқа дейін	2,0
C 2	4,71	20 жастан 25 жасқа дейін	2,0
C 2	4,83	25 жылдан астам	2,0
C 3	3,46	5 жастан 7 жасқа дейін	2,0
C 3	3,50	7 жастан 10 жасқа дейін	2,0
C 3	3,54	10 жастан 13 жасқа дейін	2,0
C 3	3,57	13 жастан 16 жасқа дейін	2,0
C 3	3,61	16 жастан 20 жасқа дейін	2,0
C 3	3,65	20 жастан 25 жасқа дейін	2,0
C 3	3,68	25 жылдан астам	2,0

D блогы – көмекші персонал

Звено - сатысы	Коэффициенті	Мамандығы бойынша еңбек өтілі	01.01.2025ж. түзету коэффициенті
D	2,98	1 жастан 2 жасқа дейін	2,0
D	3,01	2 жастан 3 жасқа дейін	2,0
D	3,04	3 жастан 5 жасқа дейін	2,0
D	3,08	5 жастан 7 жасқа дейін	2,0
D	3,12	7 жастан 10 жасқа дейін	2,0
D	3,16	10 жастан 13 жасқа дейін	2,0
D	3,19	13 жастан 16 жасқа дейін	2,0
D	3,22	16 жастан 20 жасқа дейін	2,0
D	3,25	20 жастан 25 жасқа дейін	2,0
D	3,29	25 жылдан астам	2,0

Жұмысшылар

Біліктілік разряды	Коэффициент	01.01.2025ж. Түзету коэффициенті
2	2,81	2,0
3	2,84	2,0
4	2,89	2,0

ҚОӘДБ «Қостанай облыстық арнайы
медициналық құралдармен қамтамасыз
ету базасы» КММ мен оның
қызметкерлері арасында 2025-2027
жылдарға арналған ұжымдық шартқа
3 қосымша

Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысына сәйкес, қосымша
ақы белгіленуі мүмкін мекеме қызметкерлері лауазымдарының тізбесі
2015 жыл 31 желтоқсандағы № 1193 «Азаматтық қызметшілерге,
мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың
қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне
енбекақы төлеу жүйесі туралы»

- Лауазымдарды қоса атқару кезінде (қызмет көрсету аймағын кеңейту)
мекеме басшысы мен орынбасарына негізгі жұмыс бойынша, жұмыс
уақыты шегінде ЛҚ 25% - на дейін:
- бастық
- бастықтың орынбасары

(Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жыл 31 желтоқсандағы № 1193
қаулысының № 5-қосымшасы, 1-тармағы, 1-тармағы)(приложение № 5 п.п.1, п.1
постановления Правительства РК от 31.12.2015г. № 1193)

1. Арнайы медициналық құралдармен қамтамасыз ету базасының
қызметкерлеріне лауазымдарды қоса атқарғаны үшін қосымша ақы(қызмет
көрсету аймағын кеңейту), уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін
негізгі жұмыс бойынша жұмыс уақыты шегінде орындау, қызметкердің
өзінен 50% - ға дейін (№18 қосымша ҚР Үкіметінің 31.12.2015 ж. № 1193
қаулысының 5-тармағы, 6-тармағы):

№ р.н.	Лауазым атауы
1	2
	Арнайы медициналық құралдармен қамтамасыз ету базасы
1.	Бас бухгалтер
2.	Екінші топ материалдары бойынша аға бухгалтер
3.	Аға бухгалтер
4.	Экономист
5.	Кадр және арнайы жұмыс жөніндегі аға инспектор

6.	Аға саудагер
7.	Медициналық құрылғылар технигі
8.	Шаруашылық басшысы
9.	Оператор-бағдарламашы
10.	Хатшы
11.	Мемлекеттік тілдің аудармашысы
12.	Мемлекеттік сатып алу менеджері
13.	Заңгер
14.	Жүргізуші
№ 169	
15.	Қойма бөлімінің бастығы
16.	Қойма меңгерушісі
17.	Слесарь-сантехник
18.	Ағаш ұстасы
19.	Электрик
20.	Жүк тиеуші - жұмысшы
21.	Жүргізуші
22.	Кеңсе тазалаушы
23.	Ғимараттар мен коммуналдық жабдықтарға қызмет көрсетуші жұмысшы
24.	Аула сыпырушы
№ 198қойма	
25.	Электрик
26.	Ғимараттар мен коммуналдық жабдықтарға қызмет көрсетуші жұмысшы
27.	Аула сыпырушы
«Дәріхана базасы» бөлімі	
28.	Дәріхана қоймасының меңгерушісі (жоғары фармацевтикалық білім)
29.	Бухгалтер
30.	Дәріхана қоймасының маманы (орта фармацевтикалық білім)
31.	Дәріхана қоймасының маманы (орта медициналық білімі)
32.	Дәріхана қоймасының жүк тиеуші-жұмысшысы
33.	Қызметтік үй-жайларды тазалаушы

3. Дәрігерлерге, провизорларға, мамандарға және арнайы медициналық жабдықтау базасының басқа да қызметкерлеріне жұмыстағы жоғары жетістіктері, аса маңызды немесе шұғыл жұмыстарды орындағаны үшін, Еңбектегі күрделілігі мен қауырттылығы үшін қосымша ақы төлеу, еңбек қызметінің нәтижелері бойынша лауазымдық айлықақысына ынталандыру үстемеақыларын белгілеу (ҚР Үкіметінің 31.12.2015 ж. № 1193 қаулысының 6-тармағының 2-тармақшасы)

4. Мемлекеттік және қызметтік құпияны қамтитын құпия құжаттармен тұрақты жұмыс істегені үшін БЛЖ-дан мынадай мамандарға ерекше еңбек жағдайлары үшін (мемлекеттік құпияларға рұқсат беруге байланысты кейбір құқықтарын шектегені және қосымша жауапкершілік үшін) 25% қосымша ақы төлесін:

- бастық
- бастықтың орынбасары
- бас бухгалтер
- аға бухгалтер (екінші топ материалдары бойынша)
- кадр және арнайы жұмыс жөніндегі аға инспектор
- қойма бөлімінің меңгерушісі
- медициналық жабдықтар технигі
- оператор-бағдарламашы
- мемлекеттік тіл аудармашысы
- заңгер

(ҚР Үкіметінің 31.12.2015 ж. № 1193 қаулысының 2-тармағының 13-қосымшасы)

5. Жүк және жеңіл автомобиль жүргізушілеріне, сыныптық біліктілігі үшін: "1 – сыныпты жүргізуші" (В, С, Д, Е санаты болған кезде) - БЛЖ-дан 35%, "2-сыныпты жүргізуші" (В,С,Е немесе В, С, Д немесе Д (Д және Е) санаты болған кезде-БЛЖ-дан 20%

(ҚР Үкіметінің 31.12.2015 ж. № 1193 қаулысының 10-тармағы № 18-қосымшасы)

6. «Ерекше еңбек жағдайлары үшін үстемеақы» мемлекеттік мекемелерінің қызметкерлеріне ЛЖ-дан 10% мөлшерінде (ҚР Үкіметінің 31.12.2015 ж. № 1193 қаулысының 15-тармағының № 18 қосымшасы)

2025-2027 жылдарға арналған
ҚОӘДБ «Қостанай облыстық арнайы
медициналық құралдармен
қамтамасыз ету базасы» КММ мен
оның қызметкерлері арасындағы
ұжымдық шартқа
4-қосымша

Мекеме қызметкерлері үшін арнайы киімнің, арнайы аяқ киімнің және жеке қорғану құралдары мен оларды кию мерзімдерінің тізбесі

№ р/р	Мамандықтар немесе лауазымдар атауы	Арнайы киімнің, арнайы аяқ киімнің және басқа да жеке қорғану құралдарының атауы	Айлап кию мерзімі
1	2	3	4
1.	Бастық, бастықтың орынбасары	ақ түсті медициналық халат (ерлердікі)	36
		жылы негізі бар куртка	36
2.	Шаруашылық меңгерушісі	техникалық халат (көк)	12
		жылы негізі бар куртка	36
3.	Оператор-бағдарламашы	техникалық халат (көк)	12
4.	Бас бухгалтер, екінші топтың материалдары бойынша аға бухгалтер, аға бухгалтер, бухгалтер, экономист, кадрлар және арнайы жұмыс жөніндегі аға инспектор.заңгер	медициналық байкалы халаты (ерлер үшін - техникалық халат (көк)	24
5.	Қойма бөлімінің меңгерушісі, медициналық жабдықтар технигі	ақ түсті медициналық халат (әйелдерге де, ерлерге де арналған)	12
		медициналық байкалы халат	24
		шалбарлы костюм (жазғы)	24
		жылы негізі бар куртка	36
		пима	36
6.	Дәріхана қоймасының меңгерушісі	(әйелдер мен ерлерге арналған) ақ түсті медициналық халат	24
		медициналық байкалы халат	24
		шалбарлы костюм (жазғы)	24

7.	Дәріхана қоймасының маманы (орта фармацевтикалық, орта медициналық білім)	(әйелдер мен ерлерге арналған) ақ түсті медициналық халат	12
		шалбарлы костюм (жазғы)	24
		медициналық байкалы халат	24
		жылы негізі бар куртка	36
		су өткізбейтін ыстыққа төзімді қолғаптар	24
8.	Водитель	мақта-мата қолғаптар (биялайлар)	6
		резеңке қолғаптар	кзекшілер
		жазғы костюм (м / м)	24
		техникалық халат (көк)	24
		пима	36
		бүркеніш матадан тігілген жылы шалбар	36
		алғашқы медициналық көмек қобдишасы	1 автокөлік құралына және әрбір қойма үй- жайына 1 дана
9.	Электрик	техникалық халат (көк)	24
		Жазғы костюм (м/м)	24
		резеңке қолғаптар	кзекшілер
		резеңке етік	кзекшілер
		диэлектрлік қолғаптар	кзекшілер
		жылы негізі бар куртка	36
		бүркеніш матадан тігілген жылы шалбар	36
10.	Слесарь-сантехник	резеңке етік	кзекшілер
		резеңке қолғаптар	кзекшілер
		техникалық халат (жазғы)	24
		техникалық халат (жылы)	24
		жазғы жұмыс костюмі	12
		жылы негізі бар куртка	36
		бүркеніш матадан тігілген жылы	36

		шалбар	
		мақта-мата қолғаптар (биялайлар)	2
		пима	36
11.	Жүк тиеуші - жұмысшы, ғимарат пен коммуналдық жабдыққа қызмет көрсететін жұмысшы, дәріхана қоймасының жүк тиеуші- жұмысшысы	техникалық халат (жазғы)	24
		техникалық халат (жылы)	24
		жазғы жұмыс костюмі	12
		жылы негізі бар куртка	36
		бүркеніш матадан тігілген жылы шалбар	36
		пима	36
		мақта-мата қолғаптар (биялайлар)	2
12.	Аула сыпырушы, ағаш ұстасы	техникалық халат (жазғы)	12
		мақта-мата костюмі	24
		мақта-мата қолғаптар (биялайлар)	2
		жылы негізі бар куртка	36
		мақта-мата қолғаптар (биялайлар)	36
		пима	36
13.	Қызметтік үй-жайларды тазалаушы	мақта-мата халат	12
		жазғы шалбарлы костюм	24
		әйелдердің байкалы халаты	24
		резеңке қолғап	1
		медициналық маска	1
		жалпы қолданыстағы едендерді жуу кезінде қосымша: резеңке етік;	12

Ескертпе:

- жеке қорғану құралдарын пайдалану мерзімдері күнтізбемен белгіленеді және қызметкерлерге нақты берілген күннен бастап есептеледі;
- мекеме қызметкерлері арнайы киімді, арнайы аяқ киімді және жеке қорғану құралдарын мақсаты бойынша пайдалануға және оларды тиісті жағдайда қамтамасыз етуге міндетті;
- жұмыс беруші кәсіподақ комитетімен келісім бойынша мекеме қызметкерлері үшін арнайы киімнің, арнайы аяқ киімнің және жеке қорғану құралдарының тізбесін және оларды кию мерзімдерін өзгертуге құқылы.