

Батыс Қазақстан облысы әкімдігі білім басқармасының  
«Батыс Қазақстан облысының әдістемелік орталығы»  
коммуналдық мемлекеттік мекемесінің  
әкімшілігі мен қызметкерлері арасындағы

## Ұжымдық шарт

Ұжымның жалпы жиналысында бекітілді.

20 қараша 2024 жыл.

Азақстан Республикасының Еңбек және Халықты  
Әлеуметтік Қорғау Министрлігі Мемлекеттік  
Еңбек Инспекциясы Комитетінің  
Батыс Қазақстан облысы бойынша Департаменті  
Республикалық мемлекеттік мекемесі

Тіркеу № 262

20 24 ж. "13" "12

Орал қаласы

«Бекітілді»

2024 жылғы №1 қатталма

кәсіподақ ұжымының жиналысы

## Батыс Қазақстан облысының әдістемелік орталығы

### Ұжымдық шарт тараптары: Жалпы ережелер

1. Ұжымдық шарт 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V ҚРЗ Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес жасалды. Бұл шарт жұмыс беруші мен еңбек ұжымының еңбек тәртібі мен әлеуметтік-экономикалық мәселелері жөніндегі міндеттерін анықтайды, сонымен қатар екі тараптың мүдделерін қорғауға кепілдік бере алатын заңды құжат болып табылады. Ұжымдық шарт қол қойылған уақыттан бастап жарамды болып есептеледі. Ұжымдық шарт 2024–2027 жылдарға жарамды.
  2. Жұмыс беруші мен еңбек ұжымы кәсіподақ комитетінің еңбек ұжымы атынан ұжымдық келіссөздер жүргізуге және жалпы жиналыспен бекітілгеннен кейін ұжымдық шартқа қол қоюға құқы бар өкілдігін мойындайды.
  3. Жұмыс беруші мен кәсіподақ комитеті осы шартта көрсетілген шарттарды орындауға міндетті, екі тарап та шарттың негізгі арқауы сенім мен сыйластықта екендігіне келіседі, келіспеушіліктерді мүмкіншілігіне орай кәсіпорын ішінде келіссөздер мен кеңестер жүргізу арқылы шешуге міндеттенеді.
  4. Жасы, жалпы білімі, ұлты және діни ерекшеліктеріне қарамастан мекеменің барлық қызметкерлері жұмыс беруші мен қызметкерлер арасындағы жеке еңбек шарты негізінде біліктілік талаптарына сәйкес қызмет етеді.
  5. Мекеме өз өндірістік қызметтерін жүзеге асыру барысында өзінің әлеуметтік дамуы, қызметкерлердің жеке табыстарының өсірілуін қамтамасыз етіп отырады.
  6. Мекеме қызметкерлері міндетті:
    - ішкі еңбек тәртібі мен ережелерін сақтауға;
    - ғимарат пен жұмыс орнын таза ұстауға,
    - қауіпсіздік ережелерін, өрт қауіпсіздігі және еңбекті қорғау ережелерін қадағалауға;
    - үнемі өз кәсіби біліктілігін арттырып отыруға.
- Жұмыс беруші міндетті:
- ұжым мүшелерін ұжымдық шарт, оның орындалу барысымен таныстыруға;
  - кәсіпорынның қаржы және экологиялық жағдайы, өндірістік ғимарат пен жұмыс орындарындағы зиянды факторлар туралы хабарлап отыруға.
7. Ұжымдық шартқа қызметкерлердің материалдық жағдайын төмендетуге әсер ететін талаптар кірмейді.
  8. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі ішінде оған өзгерістер мен толықтырулар тараптардың өзара келісімі бойынша ұжымдық шартта белгіленген тәртіппен ғана жүргізіледі: маңыздылары-ұжымдық жалпы жиналыста, маңызды еместері-тараптардың келісімімен енгізіледі.

## Тараптар келісімі:

9. Ұжымдық шарттың әлеуметтік-экономикалық кепілдіктер беру бойынша міндеттері ұжым мүшелері мен кәсіподақ комитеті мүшесі болып табылмайтын барлық қызметкерлерге таратылады.

### 1-бөлім

#### Өндірістік және еңбек қатынастарын реттеу

1. Ұйымның меншік иесі және мүлкі ауысқан жағдайда қызметкерлердің талаптары қолданыстағы заңнамаға сәйкес реттеледі.

Меншік иесі және мүлкі ауысқан жағдайда ол талаптарды жүзеге асыру мүмкіндігі болмаса, арнайы шарттарға өтемақы төлеу принциптері қолданылады.

2. Ұжымдық шарт ұйымды қайта ұйымдастыру (біріктіру, бөліп шығару, қайта құру) кезеңінде өз күшін сақтап қалады. Кейіннен ұжымдық шарт тараптардың бірінің бастамасы бойынша қайта қаралуы мүмкін.

Мекеме таратылған жағдайда және оның таратылуы туралы тиісті шешім қабылданған кезден бастап ұжымдық шарттың қолданылуы тоқтатылады.

Жұмыстан шығу тәртібі мен өтемақы төлеу Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде белгіленген мерзім мен мөлшерде төленеді.

### 2-бөлім

#### Жұмыс және демалыс тәртібі

1. Мекемедегі жұмыс аптасының ұзақтығы бес күндік – 40 сағат, сенбі және жексенбі күндері – демалыс.

Жұмыс сағат 9.00-да басталып, 18.30-да аяқталады.

Тынығу және тамақтану уақыты 13.00-ден 14.30-ға дейін.

2. Жұмыс мерзімінен тыс жұмыс ұзақтығының нормасын ұзарту үстеме жұмыс уақыты болып есептеледі.

3. Үстеме жұмыстар әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде – екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда бір сағаттан аспауы тиіс.

4. Еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде үстеме уақыттағы жұмысқа кемінде біржарым есе мөлшерде ақы төлеу жүргізіледі.

5. Үстеме жұмыстарға тарту Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіндегі 77-бабында қарастырылған жағдайларды қоспағанда, қызметкерлердің келісімімен жүзеге асырылады.

6. Жұмыс беруші мен қызметкерлердің арасындағы келісім бойынша пропорционалды еңбек еткен уақытына төлеумен толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу қызметкер үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығын және басқа да әлеуметтік демалыстарды қандай да бір шектеуге әкеп соқтырмайды.

7. Қызметкерге күнделікті жұмыс ішінде (жұмыс ауысымы) тынығуға және тамақтануға арналған ұзақтығы бір жарым сағат бір үзіліс берілуге тиіс. Бұл уақыт жұмыс уақытына кірмейді, қызметкер бұл уақытты өз қалауына қарай өткізеді.

8. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде қарастырылған жағдайларды қоспағанда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа қызметкердің келісімімен ғана жол беріледі:

1) төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы немесе өндірістік апатты болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін;

2) жазатайым оқиғаларды, мүліктің опат болуын немесе бүлінуін болдырмау және оларға тексеру жүргізу үшін;

3) жалпы ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмысы осылардың жедел орындалуына тәуелді болатын шұғыл, бұрын көзделмеген жұмыстарды орындау үшін жол беріледі.

9. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы жұмыс беруші мен қызметкерлердің арасындағы келісім бойынша беріледі. Қызметкерлерге, мамандарға ұзақтығы күнтізбелік отыз күн, әдіскерлерге елу алты күн болатын жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.

10. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкерлердің қалауы бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін.

11. Жұмыс берушінің ұсынысымен қызметкерлердің келісімімен қызметкер еңбек демалысынан шақыртып алынуы мүмкін. Шақыртып алуға байланысты жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жыл ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылындағы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады.

12. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу – ол басталғанға дейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыстар кестесінен тыс берілген жағдайда, ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

13. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Жалақы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады. Жұмыс беруші: неке тіркелген, бала туылған, жақын туыстары қайтыс болған, еңбек шартында ұжымдық шартта көзделген өзге де жағдайлар кезінде қызметкердің жазбаша өтініші негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

14. Білім беру ұйымдарында оқып жүрген қызметкерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты дайындау мен қорғау үшін оқу демалыстары Еңбек ақысы сақтала отырып беріледі.

Жұмыс беруші «Болашақ» халықаралық стипендиясы шеңберінде шетелге оқуға, тағылымдамаға жіберілген жұмыскерлерге жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, оқу демалыстарын береді.

15. Жүкті әйелдерге, баланы (балаларды) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балалар) асырап алған әйелдерге (еркектерге) баланың туылуына байланысты

мынадай демалыстар: жүктілікке және босануға байланысты ақылы демалыс, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге ақылы демалыс, бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беріледі.

### **3-бөлім**

#### **Еңбекті қорғау бойынша өткізілетін шаралар**

1. Жазатайым оқиғаларды ескерту бойынша шаралар:
  - қауіпсіздік және еңбекті қорғау нұсқаулары талаптарын қатал сақтау, әртүрлі лайықты құралдардың түзулігін тұрақты қадағалау және қажет болған жағдайда оларды қауіпсіздік ережелерінің талаптарына сәйкес ұстау;
  - қызметкерлердің қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша дайындықтарын, оқу, аттестаттау және біліктілігін арттыруын қадағалау;
  - жұмыс орындарын өндірістік зақымдарға әкеп соқтыратын зиянды және қауіпті өндіріс факторларының әсерінен қорғанышын қамсыздандыру;
2. Еңбек шарттарын жалпы жақсарту бойынша шаралар:
  - жұмыс ғимараттарында санэпидқадағалау талаптарына сай келетін табиғи және жасанды жарықтандыру жүргізу.

### **4-бөлім**

#### **Еңбекке ақы төлеу**

1. Қызметкерлерге ақы төлеу Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне және мекеме қызметкерлерінің еңбекақы төлеу туралы қолданыстағы ережесіне сәйкес жүзеге асырылады.
2. Әр қызметкердің еңбек ақысы оның жеке еңбек үлесімен анықталады, салықтармен жөнге салынады және барынша көп мөлшермен шектелмейді.
3. Мекеменің еңбекке ақы төлеу қорының мөлшері (тұтыну қоры) өкілетті органмен белгіленеді.
4. Еңбекке ақы төлеудің түрлері, штаттық кесте, лауазымдық еңбекақы мөлшері, айлық тарифтік ставкалар, сыйақы беру жүйесі және басқа да марапаттаулар уәкілетті органмен келісілген еңбекке ақы төлеу қоры шегінде мекемемен анықталады.
5. Мекемеде тоқсандық және жылдық қорытынды бойынша қызмет еткен қызметкерлерге бір жолғы сыйақы беру қаралады.
6. Қызметкерлер еңбекақысының 10 пайызы міндетті түрде айлық тарифтік ставкаға және лауазымдық еңбекақыға аударылу жолымен жинақтаушы зейнетақы қорына аударылады.
7. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасындағы ақшалай нысанда айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді.
8. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

9. Жұмыс беруші мен кәсіподақ комитетінің келісімімен айлық тарифтік ставкаға келесі төлемдер мен қосымша ақылар белгіленеді:

- лауазымды қоса атқарғаны үшін 50 пайызға дейін;
- қызмет ету аймағының кеңеюі немесе жұмыс көлемінің көбеюі үшін 50 пайызға дейін.

10. Үстеме жұмыстарға, мереке және демалыс күндердегі жұмыстарға және түнгі уақыттағы жұмыстарға ақы төлеу Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес жүзеге асырылады.

11. Еңбек Кодексінің 112-бабына сәйкес жұмыс берушіге және жұмыскерлерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытын рәсімдеу тәртібі және бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу талаптары еңбек, ұжымдық шарттарда айқындалады және жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмайтын мөлшерде белгіленеді.

12. Тараптар жұмыстың жұмысшы кінәсынан болмай тоқтап тұрған күндері үшін қызметкерлерге, көтермелер, қосымша және үстеме ақыларсыз, ағымдағы жалақы мөлшерінде төленетіндігімен келісетіндігі анықталған.

13. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек шартында белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады. Жұмыс беруші төлем кідірітілген кезең үшін жұмыскерге берешек пен өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен бастап мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады және төлем жасалған күнмен аяқталады.

## 5-бөлім

### Ұжымның әлеуметтік дамуы

1. Қызметкерлерге мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар мен өтемақылардың барлық түрлерін уақытылы және толық көлемде төленуін қамтамасыз ету.

2. Еңбек ақы төлеу қорынан зейнетке шығатын қызметкерлер мен жұмысшыларға айлық тарифтік ставка және лауазымдық еңбекақы мөлшерінде бір жолғы материалдық көмек төлеуге ақшалай қаражат бөлу.

3. Мекеме қызметкерлеріне келесі жағдайлардағы ауыр материалдық жағдайына байланысты материалдық көмек көрсету:

- жақын туыстары қайтыс болған жағдайда;
- некеге тіркелген жағдайда;
- баласы дүниеге келгенде;
- қызметкерлердің денсаулығына зиян келтірілген жағдайда шипажайға шығынның 50%-мен қамтамасыз етуге.

4. Материалдық көмек төлеудің көзі мекеме қызметкерлерінің әлеуметтік мұқтаждықтарына жататын кәсіпорын пайдасының бөлігі болып табылады.

5. Зейнеткерлерге (кәсіпорынның бұрынғы қызметкерлеріне) қаражат болған жағдайда бір жолғы материалдық көмек көрсету.

6. Ай сайын мекеме комитетінің есепшотына кәсіподақ жарналарын аударып отыру.
7. Ай сайын зейнетақы жарнасын жинақтаушы зейнетақы қорына аударып отыру.

## **6-бөлім**

### **Кәсіподақ ұйымы жұмыстарының шарттары**

1. Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымы мен кәсіподақ комитетін еңбек ұжымының кәсіптік-еңбектік және әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешуде қызығушылықтары мен мүдделерін қорғайтын орган ретінде мойындайды. Кәсіподақтың мекеме қызметіне қатысу және мекеме қызметі туралы түрлі ақпарат алуға шешім қабылдау құқығын мойындайды. Кәсіподақ белсенділері мен кәсіподақ мүшелеріне Қазақстан Республикасы заңнамасында қарастырылған жағдайларды қоспағанда, тәртіптік шаралар қолданбауға міндеттенеді.
2. Жұмыс беруші міндетті:
  - босатылмаған кәсіподақ қызметкерлеріне негізгі және қоғамдық жұмыстарды үйлестіруге жағдайлар жасауға.
3. Кәсіподақ комитеті кәсіподақ ұжымының әр мүшесіне олардың қызығушылықтары мен мүдделерінің кәсіподақ ұйымы арқылы қорғалатынына кепілдік береді, сонымен қатар кәсіподақ ұйымына еңбеген қызметкерлерге аталған ұжымдық шартқа енгізілген сұрақтар бойынша кеңестер беруге кепілдік береді.
4. Кәсіподақ комитеті кәсіподақ ұйымы мүшелеріне:
  - қажетті жағдайлар болған жағдайда кәсіподақ ұйымының ұсынысы бойынша материалдық көмек көрсету;
  - тегін заңгерлік қызметтер көрсету;
  - ұйым мүшелерінің қызығушылықтарын сотта және басқа да өндірістік және әлеуметтік келіспеушіліктер болған жағдайда ұсыну.Мекеме кәсіподақ ұйымы мүшелігіне еңбеген қызметкерлеріне мұндай қызметті келісімшарт негізінде көрсетеді.

## **7-бөлім**

### **Шарт талаптарының орындалуын бақылау және жауапкершілік тәртібі**

1. Бір жылғы қаржы-шаруашылық қызметтердің қорытындысы бойынша ұжымдық шарттың барлық бөлімін талдап, орындалу қорытындыларын жасау жиналысы өткізіледі.
2. Шарт талаптарын орындамаған жағдайда кінәлі тарап Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы бойынша жауапкершілікке тартылады.
3. Шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу бойынша ұсыныстар жазбаша түрде жиналыста қарау-талқылауға ұсынатын келісім комиссиясына беріледі.

Жиналысқа қатысушылардан көп дауыс жинап, мақұлданған жағдайда ұсынылған өзгертулер мен толықтырулар ұжымдық шартқа енгізіледі.

Бұл ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне негізге ала отырып жасалды.

Шартта қаралмаған барлық мәселелерді екі тарап Қазақстан Республикасының қолданыстағы заң ережелерімен шешеді.



Кәсіподақ комитетінің төрайымы  
*Д. Кудашева* Д. Кудашева



Мекемесі директоры  
Г.Кубашева

Нөмірленген, тігілген және мөрленген

4 / мемі бет

Директор Г. Кубашева

20 24 ж. 11

