

« Алматы жолаушылар көлігі және технологиялар колледжі »

КОММУНАЛДЫҚ МЕМЛЕКЕТТІК ҚАЗЫНАЛЫҚ КӘСІПОРНЫНЫҢ

2019- 2021жылдарға арналған

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

Шартқа қол қойғандар:

Жұмыс берушінің атынан:

Директор

Сулейменов С.Т.

Қызметкерлердің атынан:

Бастауыш кәсіподақ
ұйымының төрағасы

Бастасов С.Е.

« 03 » маусым 2019ж.

« 03 » маусым 2019ж.

М.О.

I. Жалпы ережелер

1.1. Осы ұжымдық шарт жұмыс беруші мен қызметкерлердің арасында жасалды және «Алматы жолаушылар көлігі және технологиялар колледжі» КМҚК-ғы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылды.

1.2. Ұжымдық шарт колледж қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау және қызметкерлер үшін қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіби кепілдіктер, жеңілдіктер мен басымдылықтарды белгілеу, сондай-ақ белгіленген заңдармен, өзге де нормативтік құқықтық актілермен, әлеуметтік әріптестік туралы Бас, Салалық келісіммен салыстырғанда еңбектің анағұрлым қолайлы жағдайларын жасау жөніндегі қызметкерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттемелерін айқындау мақсатында ҚР Еңбек кодексіне (әрі қарай – ҚР ЕК), ҚР «Білім туралы», ҚР «Кәсіподақтар туралы» заңдарына, өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жасалды.

1.3. Ұжымдық шарттың тараптары:

Қызметкерлер, олардың өкілі тұлғасында колледждің кәсіподақ комитетінің (КК) төрағасы – Бастасов С.Е. (әрі қарай – Қызметкерлер);

Жұмыс беруші өкілінің тұлғасында – директор Сүлейменов С.Т. (әрі-қарай – Жұмыс беруші) болып табылады.

1.4. Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлер КК-нен жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарындағы олардың мүдделерін білдіру жөнінде өздерінің жазбаша өтініштері арқылы сұрауға, сондай-ақ осы ұжымдық шартқа қосылуға құқылы. КК қызметкерлердің мүдделерін білдіреді және ұжымдық шарт ережелерінің іс-әрекетін кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын тұлғаларға, егер олар кәсіподақ шотына жалақыларынан 1 (бір) % ай сайын аударатын болса ғана қолданады.

1.5. Осы ұжымдық шарттың іс-әрекеті кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлерге және оларға қосылған тұлғаларға қолданылады.

1.6. Тараптар ұжымдық шарттың мәтіні оған қол қойғаннан кейін 20 күн ішінде жұмыс берушімен қызметкерлерге таныстырылады деп келісті.

1.7. Ұжымдық шарт колледждің атауы өзгерген жағдайда, колледж басшылығымен еңбек шартын бұзғанда, қайта құру нысанымен қайта ұйымдастырылған кезде өзінің іс-әрекетін сақтайды.

1.8. Колледж қайта құрылған кезде (қосылу, бірігу, бөліну, қайта құру) ұжымдық шарт өзінің іс-әрекетін оның барлық іс-әрекет мерзімінде немесе оған өзгертулер, толықтырулар енгізілгенге дейін сақтайды.

1.9. Колледждің меншік нысаны ауысқан кезде ұжымдық шарттың іс-әрекеті меншік құқығы ауысқан күннен бастап үш ай ішінде сақталады.

1.10. Колледж таратылған кезде ұжымдық шарт өзінің іс-әрекетін таратылу жүргізудің барлық мерзімі бойы сақтайды.

1.11. Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімінде тараптардың ешқайсысының өздеріне қабылданған міндеттемелерді біржақты тәртіпте тоқтатуға құқығы жоқ.

1.12. Ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімі ішінде тараптар оған өзгертулер мен толықтыруларды ұжымдық шартты жасау үшін ҚР ЕК белгіленген тәртіпте өзара келісім бойынша енгізе алады.

1.13. Осы шарттың міндеттемелерін қайта қарау қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайларының деңгейін төмендетуге әкеліп соқпайды.

1.14. Ұжымдық шарт ережелерін түсіндіру мен жүзеге асыру жөніндегі барлық даулы мәселелер тараптармен шешіледі.

1.15. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес тараптар келіссөздерге қатысудан бас тартқаны үшін, ұжымдық шартқа сәйкес қабылданған міндеттемелерді бұзғаны немесе орындамағаны үшін, басқа да құқыққа қарсы әрекеттері (әрекетсіздіктері) үшін жауапқа тартылады.

1.16. Осы ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіру мен жүзеге асыру жөніндегі барлық даулы мәселелер тиісті уәкілетті органдардың шешімімен әрбір тараптан үш адамнан тең негізде құрылған комиссиямен шешіледі. Мәселені аталған комиссиямен шешу мүмкін болмаған жағдайда, кез келген тарап әлеуметтік әріптестік жөніндегі аудандық (облыстық) салалық екіжақты комиссияға өтінішке бастамашылық жасайды. Егер тараптар туындаған дау бойынша өзара тиімді шешімге келмеген жағдайда, онда соңғысы ұжымдық еңбек дауын шешу үшін қолданыстағы құқықпен белгіленген тәртіпте шешілуі мүмкін. Сонымен бірге, келіспеген тарап туындаған дауды шешу үшін сотқа жүгіну құқығынан айрылмайды.

1.17. Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек құқығына сәйкес жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясын құрудың міндеттілігі туралы келісті. Комиссия құрамы әрбір тараптан үш өкілден тең негізде құрылады. Қызметкерлер мен білім ұйымының арасында туындаған барлық санаттағы жеке еңбек даулары ҚР Еңбек кодексімен көзделген тәртіпте еңбек дауы тарапының арызы бойынша келісу комиссиясымен қаралуы мүмкін. Келісу комиссиясы Ереже негізінде әрекет етеді.

1.18. Ішкі еңбек тәртіптемесі Ережесінің мәтіні жұмыс берушінің актісімен бекітілу үшін тараптармен келісілді.

1.17. Осы ұжымдық шарт оған тараптар қол қойған кезден бастап күшіне енеді және 2021 жылдың «03» маусымға дейін қолданыста болады.

II. Әлеуметтік әріптестік және ұжымдық шарт тараптарының іс-әрекеттерін үйлестіру

2.1. Тараптар әлеуметтік әріптестікті дамыту мақсатында:

2.1.1. Өзара қарым-қатынастарын әлеуметтік әріптестік, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеу принциптері негізінде құруға, осы шартпен айқындалған міндеттемелер мен келісушілікті қадағалауға;

2.1.2. Еңбек және соған байланысты өзге де қатынастарды реттеу, қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету, жергілікті нормативтік құқықтық актілерді жетілдіру мәселелері және басқа да әлеуметтік маңызды сұрақтар бойынша өзара кеңес берулер (келіссөздер) жүргізуге;

2.1.3. Ұжымдық шарттың келесі тарап өкілдерінің ұжымдық шарттың мазмұнымен және оны орындаумен байланысты мәселелерді қарау кезінде өздерінің басқарушылық органдарының жұмысына қатысуын қамтамасыз етуге; келесі тарапқа қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіптік мүдделеріне қатысты қабылданатын шешімдер туралы толық, анық және уақытында ақпарат беруге;

2.1.4. Тараптардың мүдделерін ескеру мақсатында келіссөздер процесінің, колледж қызметкерлерінің ұжымдық еңбек даулары мен ұжымдағы әлеуметтік шиеленісушіліктің алдын алу мүмкіндігін пайдалануға міндеттеледі.

2.2. Тараптар, жұмыс беруші қызметкерлердің өкілі ретіндегі кәсіподақ комитетімен ұжымдық шарт жасап, ҚР-да қолданыстағы заңнаманың орындалуын қамтамасыз етеді және жылына кемінде бір рет қызметкерлер алдында оның орындалуы туралы есеп береді деп келісті.

2.3. Жұмыс беруші:

2.3.1. Кәсіподақ комитетіне оның сұратуы бойынша қызметкерлердің саны, құрамы, жалақы төлемі бойынша қарыздар көлемі, еңбекті қорғау және оның жағдайлары бойынша көрсеткіштер, қызметкерлер санын (штаттарды) бұқаралық қысқарту жөніндегі шараларды жоспарлау мен жүргізу туралы және қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары саласындағы басқа да ақпаратты ұсынады.

2.3.2. Еңбек ақы төлеу жағдайын және әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы өзге де жағдайларды белгілеу немесе өзгерту кезінде кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірінің есебін қамтамасыз етеді. КК-нің дәлелді пікірін ескере отырып төмендегідей актілерді қабылдайды:

- ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері;
- оқу сабақтарының кестесі;

- жұмыс кестесі;
- еңбек демалысының кестесі;
- педагог қызметкерлердің оқу жүктемесі;
- бар біліктілік санаттарын төмендету мақсатында педагог қызметкерлерге кезектен тыс аттестаттауды тағайындау туралы шешімдер;
- еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық;
- еңбек жағдайын өзгерту туралы бұйрықтар;
- жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шарттарын бұзу туралы бұйрықтар;
- мереке және демалыс күндерін жұмыс күні ретінде жариялау туралы бұйрықтар;
- қызметкерлердің санын қысқарту және штаттық кестені өзгерту туралы бұйрықтар;
- ынталандыру мен жазалау туралы бұйрықтар;
- сыйлықақы беру, қосымша ақылар белгілеу және материалдық көмек туралы бұйрықтар;
- толық емес жұмыс уақытының режимін енгізу туралы бұйрықтар;
- күнделікті жұмысты бөлімдерге бөлу туралы бұйрықтар;
- жұмыс уақытының жинақталған есебін қолдану туралы бұйрықтар;
- мүлікті қорғауды және қызметкерлерге берілген басқа да құндылықтарды қамтамасыз ете алмағаны үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік туралы шарт жасалынатын қызметкерлердің атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстар тізімін бекіту туралы жұмыс берушінің акті, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы типтік шарт.

Кәсіподақ комитетінің келісімі мен дәлелді пікірі осы ұжымдық шарттың тараптарымен келісілген тәртіпте сұралады және енгізіледі.

2.4. Кәсіподақ комитеті:

2.4.1. Осы ұжымдық шарттың жүзеге асырылуына, еңбек ұжымындағы әлеуметтік шиеленісушілікті төмендетуге, еңбек тәртіптемесін нығайтуға жәрдемдеседі, жұмыс берушімен өзара қатынасын әлеуметтік әріптестік принциптері негізінде құрады; қызметкерлерге ұжымдық шарттың ережесін түсіндіреді.

2.4.2. Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста кәсіподақ мүшелері-колледж қызметкерлерінің мүдделерін білдіреді, мемлекеттік билік органдарында, еңбек дауларын шешу жөніндегі органдарда және басқа да ұйымдарда олардың құқықтық, экономикалық және кәсіптік мүдделеріне өкілдік етеді және қорғайды.

Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлердің, егер олар кәсіподақ комитетіне өздерінің мүдделерін қорғауға өкілдік берген болса, олардың мүдделерін білдіреді.

2.5. Еңбек заңнамасына сәйкес жұмыс берушінің еңбек заңнамасының нормаларын орындауына бақылауды жүзеге асырады.

2.6. Кәсіподақ мүшелеріне еңбек заңнамасын қолдану, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу мәселелерінде көмек көрсетеді.

2.7. Колледж қызметкерлері балаларының жазғы сауықтырылуын ұйымдастыруға қатысады.

2.8. Колледждегі мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру шараларын әзірлеуге және өткізуге ұйымдастырушылық көмек көрсетеді.

2.9. Тараптар жалақы, еңбек ақы төлеу тәртібі мен жағдайының өзгеруі, тарифтеу, сыйлықақы, қызметкерлерге өтемақы мен ынталандыру төлемдерін (соның ішінде дербес арттыру коэффициенттері) белгілеу мәселелеріне қатысты шешімдер кәсіподақ комитетімен бірге қабылданады деп келісті; қызметкерлерді аттестаттау аттестаттау комиссиясының құрамында кәсіподақ комитеті өкілдерінің қатысуымен жүргізіледі.

III. Еңбек қатынастары

3.1. Тараптар:

- колледж қызметкерлері үшін жұмыс беруші осы заңды тұлға – колледж болып табылатынын;
- қызметкермен еңбек шарты жазбаша нысанда жасалатынын растайды.

Еңбек заңнамасымен, салалық келісіммен, аймақтық салалық келісіммен, осы ұжымдық шартпен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын төмендететін еңбек шартының жағдайлары жарамсыз болып табылады.

Еңбек шартына қол қойғанға дейін жұмыс беруші қызметкерді колледждің Жарғысымен, ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен, ұжымдық шартпен, қызметкердің еңбек қызметімен тікелей байланысты жергілікті құқықтық актілермен қолын қойғызып таныстыруға міндетті.

3.2. Қызметкермен тұрақты сипаттағы жұмысқа еңбек шарты белгіленбеген мерзімге немесе кемінде бір жылға жасалуы мүмкін. Осы ереже қосымша қызмет атқару жағдайында еңбек шарты жасалатын қызметкерлерге қолданылады.

Бір жылдан аспайтын мерзімге еңбек шарты тек белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына, жұмыста уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру уақытына, маусымдық жұмысты орындау уақытына жасалады.

Еңбек шартының мерзімі аяқталған кезде тараптар оны белгіленбеген немесе бір жылдан кем емес белгілі мерзімге созуға құқылы.

Еңбек шартының іс-әрекет мерзімі аяқталған жағдайда, егер тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабарламаса, ҚР ЕК 51-бабының 2-тармағымен көзделген жағдайларды қоспағанда, бұрын жасалған мерзімге созылған болып есептеледі, кемінде бір жыл белгілі мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталған жағдайда, жүкті әйел он екі және одан да артық аптаға жүктілік туралы медициналық қорытынды әкелсе, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және өзінің құқығын бала күтіміне байланысты ақысыз еңбек демалысына пайдалануға ниет білдірген қызметкер, уақытша орнында болмаған қызметкерді алмастыру жағдайынан басқа, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш білдірсе, онда жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтіміне байланысты еңбек демалысы аяқталған күнге дейін ұзартуға міндетті.

Бір жылдан аспайтын белгілі мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзарту саны екі реттен аспайды.

Кейін белгілі мерзімге қайта жасалатын кемінде бір жылға белгілі мерзімге жасалған еңбек шарты зейнеткерлік жасқа жеткен тұлғалармен бірнеше мәрте жасалуы мүмкін.

3.3. Еңбек шартында ҚР Еңбек кодексінің 28-бабымен көзделген еңбек шартының маңызды жағдайлары, соның ішінде оқу көлемінің жүктемесі, жұмыс уақытының режимі мен ұзақтығы, жеңілдіктер, өтемақылар және басқалары ескеріледі.

Еңбек шартының жағдайлары тек тараптардың келісімімен және ҚР Еңбек кодексімен көзделген тәртіпте жазбаша нысанда өзгертілуі мүмкін.

3.3.1. Қызметкерлердің айлықтарының (лауазымдық айлықтарының) мөлшерін қосқандағы еңбек ақы төлеу, қосымша ақылар мен үстеме ақылар жағдайы еңбек шартына қосу үшін міндетті болып табылады.

Еңбек шартының жағдайлары еңбек шартына қосымша келісім жасау арқылы тек тараптардың келісімімен және жазбаша нысанда өзгертілуі мүмкін.

3.3.2. Жоғары және бірінші біліктілік санаты бар педагог қызметкерлерді жұмысқа қабылдау кезінде сынақ белгіленбейді.

3.3.3. Колледж директоры қызметкерлермен қатар кәсіподақ комитетін еңбек жағдайындағы ұйымдастырушылық немесе технологиялық өзгерістер туралы, егер олар қызметкерлердің еңбек шарттарының міндетті жағдайларын өзгертуге әкеліп соғатын болса, бұл туралы кемінде екі ай бұрын ескертеді.

3.3.4. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ мүшесі – қызметкермен еңбек шартын бұзу КК-нің дәлелді пікірін ескеріп жүргізіледі.

3.4. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша педагог қызметкерлердің маңызды еңбек жағдайларын өзгертуге, әдеттегідей, тек жаңа оқу жылында ұйымдастырушылық және технологиялық еңбек жағдайларының (сынып-жинақтардың, білім алушылардың (тәрбиеленушілердің) топтары мен сандарының өзгеруі, оқу жоспары бойынша жұмыс

сағаттары санының өзгеруі, эксперимент жүргізу, ұйымның ауысым жұмысының өзгеруі, сондай-ақ білім беру бағдарламаларының және т.б. өзгеруі) өзгеруіне байланысты қызметкердің еңбек функцияларын (белгілі мамандық, біліктілік немесе лауазым бойынша жұмыс) өзгертпей жұмысын жалғастырған кезде жол беріледі.

Оқу жылы ішінде еңбек шартының маңызды жағдайларын тараптардың еркінен тыс жағдайлармен келісілген ерекше жағдайларда ғана өзгертуге жол беріледі.

Еңбек шартының маңызды жағдайларына өзгертулер енгізу туралы жұмыс беруші қызметкерге кемінде бір ай бұрын жазбаша түрде хабарлауы тиіс.

Егер қызметкер жаңа жағдайдағы жұмысты жалғастыруға келіспесе, онда жұмыс беруші оған біліктілігіне және денсаулық жағдайына сәйкес келетін ұйымда бар басқа жұмысты, ал мұндай жұмыс болмаған жағдайда – қызметкердің біліктілігі мен денсаулығын ескеріп төмен дәрежелі бос қызмет орнын немесе ақысы аз жұмысты жазбаша түрде ұсынуға міндетті.

3.5. Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі қызметкермен еңбек шартын жасаған кезде оны осы ұжымдық шартпен, білім беру ұйымының Жарғысымен, ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен және ұйымның қолданысындағы еңбек мәселелері жөніндегі өзге де актілермен қолын қойғызып таныстыруы тиіс.

3.6. Қызметкермен еңбек шартын тоқтату тек ҚР Еңбек кодексімен және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен көзделген негіздер бойынша жүргізіледі.

3.7. Білім беру ұйымының басшысы қызметкерлердің дербес деректерін сақтау тәртібін белгілейтін бұйрықтар шығару жөнінде міндеттеме қабылдайды.

Жұмыс беруші қызметкердің дербес деректерін беру кезінде мынадай талаптарды қадағалауға міндетті:

1) қызметкердің дербес деректерін үшінші тарапқа қызметкердің жазбаша келісімінсіз хабарламауға;

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

3) қызметкердің дербес деректерін, қызметкер таныс болуға тиіс жұмыс берушінің актісіне сәйкес ұйым ішінде ғана беруді жүзеге асыруға.

3.8. Жұмыс берушінің қызметкерден еңбек шартында қарастырылмаған жұмысты орындауды талап етуге құқығы жоқ, еңбек шартының жағдайлары қолданыстағы еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкердің жағдайын нашарлата алмайды.

3.9. Жоғары біліктілік санаты бар педагог қызметкерлерді жұмысқа қабылдау кезінде сынақ белгіленбейді.

3.10. Еңбек шартының жағдайларын өзгерту қызметкер мен жұмыс берушінің арасында жасалған еңбек шартының ажырамас бөлшегі болып табылатын еңбек шартына қосымша келісімдерді жасау жолымен ресімделеді.

3.11. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ мүшесі – қызметкермен еңбек шартын бұзу тек бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескере отырып жүзеге асырылуы мүмкін.

3.12. Аттестаттау нәтижесі бойынша жеткіліксіз біліктілік салдарынан атқаратын лауазымына сәйкес келмеуін мойындаған жағдайда, қызметкерді жұмыстан шығару туралы шешім қабылдау кезінде қызметкердің жазбаша келісімімен оның денсаулық жағдайын ескере отырып, жұмыс берушідегі ол орындай алатын басқа жұмысқа (қызметкердің біліктілігіне сәйкес келетін бос лауазым немесе жұмыс сияқты, бос тұрған төмен лауазым немесе ақысы төмен бос жұмыс) ауыстыру туралы шара қабылданады.

3.13. Жұмыс беруші қызметкерге жұмыс берушінің алдағы уақытта болатын басқа жерге көшуі туралы екі ай бұрын кешіктірмей жазбаша хабарлауы тиіс.

3.14. Жұмыс беруші қызметкердің еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақаттануына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе өндіріске қатысы жоқ денсаулығына өзге де зақым келуіне байланысты, медициналық қорытынды негізінде еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектік белгіленгенге дейін не кәсіби

еңбекке жарамдылығынан айрылуы белгіленгенше, оны анағұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға немесе негізгі лауазымы бойынша жалақысын сақтай отырып жұмыстан босатуға міндетті.

3.15. Жұмыс беруші қызметкерді қайта ұйымдастырумен немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушідегі жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге байланысты болған еңбек жағдайларының өзгеруі туралы, оның тиісті мамандығы немесе кәсібіне, біліктілігіне сәйкес жұмысын жалғастырған кезде бір айдан кешіктірмей жазбаша ескертуге міндетті.

3.16. Еңбек шартын ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағы 1) және 2) тармақшаларымен көзделген негіздемелер бойынша (ұйымды тарату, штатты немесе қызметкерлер санын қысқарту) бұзған кезде, жұмыс беруші қызметкерді еңбек шартын бұзу туралы кемінде бір ай бұрын жазбаша ескертуі тиіс. Қызметкердің жазбаша келісімімен еңбек шартын бұзу ескерту мерзімі аяқталғанға дейін жүргізілуі мүмкін.

3.17. Еңбек шартын ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағы 4) тармақшасымен көзделген негіздеме бойынша бұзу, құрамында қызметкерлердің өкілі қатысатын аттестаттау комиссиясының шешіміне негізделуі тиіс. Қызметкерлерді аттестациядан өткізу тәртібі, шарттары мен мерзімділігі білім саласындағы өкілетті мемлекеттік органмен анықталады.

3.18. «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» ҚР Заңымен белгіленген зейнеткерлік жасқа толған қызметкермен еңбек шартын бұзуға оған лауазымдық айлық мөлшерінде өтемақы төлеп, еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын ескертіп, ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағы 24) тармақшасымен көзделген негіздеме бойынша (зейнеткерлік жасқа жету) жол беріледі.

IV. Жұмыс уақыты және тынығу уақыты

4.1. Педагог қызметкерлердің жұмыс уақытының нақты ұзақтығы жалақының ставкасына белгіленген педагогикалық жұмыс сағаттарының нормаларын, оқу жүктемесінің көлемдерін, оларға қызметкерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі туралы Ережеге сәйкес ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен және Жарғымен жүктелген қосымша міндеттерді орындауды ескеріп белгіленеді.

4.1.2. Қызметкерлердің жұмыс уақыты колледждің ішкі еңбек тәртіптемесінің Ережелерімен, КК дәлелді пікірін ескеріп жұмыс берушімен бекітілген оқу кестесімен, жылдық күнтізбелік оқу кестесімен, сондай-ақ еңбек шартының жағдайларымен, қызметкерлердің лауазымдық нұсқауларымен және оларға колледждің Жарғысымен жүктелген міндеттемелермен анықталады.

4.1.3. Басқарушы қызметкерлер, басшылық, әкімшілік және көмекші персонал қатарындағы қызметкерлер үшін аптасына 40 сағат жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы белгіленеді.

4.1.4. Педагог қызметкерлерге және негізгі жұмысымен қатар оқытушылық жұмыс атқаратын басқа да қызметкерлерге жаңа оқу жылына оқу жүктемесі кәсіподақ комитетінің пікірін ескеріп колледждің директорымен белгіленеді. Бұл жұмыс жаңа оқу жылында оқу топтары мен педагогикалық жүктемені анықтау үшін оқу жылының аяғына дейін және қызметкерлер еңбек демалысына кетпей тұрып аяқталады.

4.1.5. Жұмыс беруші педагог қызметкерлерді еңбек демалысына шықпай тұрғанда олардың жаңа оқу жылына арналған мүмкін болатын оқу жүктемесімен жазбаша түрде таныстыруға тиіс.

4.2. Колледж негізгі жұмыс орындары болып табылатын оқытушыларға жаңа оқу жылына арналған педагогикалық жүктемені белгілеу кезінде, әдетте, оқу топтарындағы оның көлемі мен пәндерді беру бірізділігі сақталады. Оқытушыларға оқу жылының басында белгіленген педагогикалық жүктеменің көлемі ағымдағы оқу жылы ішінде әкімшіліктің бастамасымен, сондай-ақ оны келесі оқу жылына белгілеу кезінде азайтылмайды.

Оқытушылардың педагогикалық жүктемесінің көлемі жалақының ставкасына сағаттар нормасынан көп немесе аз көлемде тек олардың жазбаша келісімімен белгіленеді.

4.3. Колледжде негізгі жұмысымен қатар қоса жұмыс атқаратын тұлғаларға (басшыларды қосқанда), сондай-ақ педагог, басқарушы және басқа ұйымдардың қызметкерлеріне (білім басқармалары органдарының және оқу-әдістемелік кабинеттердің қызметкерлерін қосқанда) кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірін ескеріп және егер, колледж негізгі жұмыс орындары болып табылатын оқытушылар жалақының кемінде бір ставкасы көлемінде өз мамандығы бойынша оқытушылық жұмыспен қамтамасыз етілген болса, оқытушылық жұмыс беріледі.

4.4. Оқу жылының басында бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысындағы немесе өзге демалыстағы педагог қызметкерлерге оқу жүктемесі жалпы негіздемеде оны кезекті оқу жылына бөлу кезінде белгіленеді, содан кейін аталған қызметкерлердің тиісті еңбек демалыстарында болу мерзімінде оны орындау үшін басқа оқытушыларға беріледі.

4.5. Оқу жүктемесі демалыс және мереке күндеріне жоспарланбайды.

4.6. Оқу жылы ішінде оқытушының педагогикалық жүктемесін еңбек шартында немесе колледж директорының бұйрығында келісілген жүктемемен салыстырғанда азайту немесе көбейту:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) мына жағдайларда жұмыс берушінің бастамасымен:

- оқу жоспарлары мен бағдарламалары бойынша сағат санын азайту; сыныптар, топтар санын қысқарту;

- өндірістік қажеттілікке байланысты, орнында уақытша болмаған қызметкерді алмастыру үшін педагогикалық жүктеменің көлемін уақытша көбейтуі (мұндай жағдайда көбейтілген педагогикалық жүктемесін орындау ұзақтылығы қызметкердің келісімінсіз күнтізбелік жыл ішінде бір айдан аспауы қажет);

- жұмыс бос тұрып қалғанда, ауа райы жағдайларына байланысты сабақтарды тоқтату кезінде қызметкерлерге басқа жұмыстың тапсырылуы;

- бұрын осы оқу жүктемесін орындаған оқытушының жұмысқа қайтадан келуі (жеке еңбек дауын қарайтын органның шешімі бойынша);

- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты еңбек демалысын үзген немесе осы демалыс аяқталғаннан кейін әйелді жұмысқа қабылдауы мүмкін.

4.7. Колледжде толық емес жұмыс күні немесе толық емес жұмыс аптасы :

- қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша;

- жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы бар (18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар) ата-ананың біреуінің (қамқоршының, тәрбиешінің, заңды өкілдің), сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесінің күтімін жүзеге асырып отырған тұлғаның өтініші бойынша белгіленеді.

4.8. Сабақ кестесін құру сабақтар арасында үзіліс жібермей, оқытушының жұмыс уақытын тиімді пайдалануын ескере отырып жүзеге асырылады.

Оқытушыларға, мүмкіндігінше, әдістемелік жұмыс үшін және егер оның кемінде бір ставка оқу жүктемесі болса, біліктілігін арттыру үшін аптасына бір бос күн қарастырылады.

4.9. Сабақ өткізуден, кезекшіліктен, колледждің жоспарымен, ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелерімен және басқа да жергілікті құқықтық актілермен көзделген сабақтан тыс шараларға (педагогикалық кеңес мәжілістері, ата-аналар жиналысы және т.б.) қатысудан бос сағаттарын оқытушы өз қалауынша пайдалануға құқылы.

4.10. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа тыйым салынады. Колледж қызметкерлері демалыс және мереке күндерінде жұмысқа тек ҚР ЕК көзделген жағдайларда ғана тартылады.

Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа бір жарым есе мөлшерде ақы төленеді. Қызметкердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні берілуі мүмкін. Бұл жағдайда мереке күніндегі жұмысқа бір есе мөлшерде ақы төленеді, ал демалыс күніне ақы төленбейді.

4.11. Қызметкерлерді еңбек шартымен, колледждің Жарғысымен, колледждің ішкі еңбек тәртіптемесінің Ережелерімен, лауазымдық міндеттермен көзделмеген жұмыстарды орындауға тартуға тек қызметкердің жазбаша келісімімен директордың жазбаша бұйрығы бойынша және еңбек ақы төлеу Ережесімен көзделген тәртіпте қосымша ақы төлеу арқылы жол беріледі.

4.12. Күзгі каникул уақыты, сондай-ақ кезекті еңбек демалысымен сәйкес келмейтін жазғы каникул уақыты педагог және басқа қызметкерлер үшін жұмыс уақыты болып табылады.

Осы мерзімдерде педагог қызметкерлерді жұмыс беруші, каникул басталғанға дейін олардың оқу жүктемесінен аспайтын уақыт шегінде педагогикалық және ұйымдастырушылық жұмыстарға тартады. Каникул кезіндегі жұмыс кестесі басшының бұйрығымен бекітіледі.

Педагог қызметкерлер үшін кезекті еңбек демалысымен сәйкес келмейтін каникул уақытында олардың келісімімен, бір ай ішінде жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленуі мүмкін.

4.13. Каникул уақытында көмекші персонал өздеріне белгіленген жұмыс уақыты шегінде, арнайы білімді қажет етпейтін (шағын жөндеу, аумақтағы жұмыс және т.б.) шаруашылық жұмыстарды орындауға тартылады.

4.14. Тараптар:

4.14.1. Жыл сайынғы негізгі және қосымша ақылы еңбек демалыстарын беру, әдетте, колледждің қалыпты жұмысын және қызметкерлердің демалысы үшін қолайлы жағдайды қамтамасыз ету қажеттілігін ескеріп, күнтізбелік жыл басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын жұмыс берушімен бекітілген еңбек демалысының кестесіне сәйкес жазғы мерзімде оқу жылы аяқталғасын жүзеге асырылатынын растайды.

Еңбек демалысын бөлу, оны бөліп алу, келесі жылға толығымен немесе жартылай ауыстыруды жұмыс беруші қызметкермен және кәсіподақ комитетімен келісіп жүзеге асырады.

Қызметкерді еңбек демалысынан шақырту тек қызметкердің келісімімен жұмыс берушінің бұйрығы бойынша жүзеге асырылады.

Еңбек демалысының ақысы ол басталғанға дейін кемінде үш күн бұрын төленеді.

Қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша заңнамамен көзделген жағдайларда, соның ішінде, егер қызметкерге сол еңбек демалысының ақысы уақытында төленбесе немесе қызметкер еңбек демалысының басталу уақыты туралы ол басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарланбаса, жыл сайынғы еңбек демалысы басқа мерзімге ауыстырылады. Мұндай жағдайда қызметкер еңбек демалысын бастаудың жаңа уақытын таңдауға құқылы.

Еңбек демалысының кестесі әрбір күнтізбе жылына жасалады және барлық қызметкерлерге таныстырылады.

4.14.2. Педагог қызметкерлерге алты ай жұмыс уақыты өткенге дейін бірінші жұмыс жылына жыл сайынғы еңбек демалысы берілген жағдайда, оның ұзақтығы осы лауазымдар үшін белгіленген еңбек демалысының ұзақтығына сәйкес келіп, толық көлемде төленуі тиіс.

Еңбек демалысының ұзақтығын тепе-тең жұмыс жасалған уақытқа есептеуге тек қызметкерді жұмысты шығарған кезде ақшалай өтемақы төлеу жағдайында жол беріледі.

4.15. Жұмыс беруші қызметкерлерге төмендегідей жағдайларда:

- отбасында бала туылғанда – 3 күнтізбелік күнге дейін;
- жаңа мекенжайға көшуіне байланысты – 3 күнтізбелік күнге дейін;
- балаларын әскер қатарына шығарып салу үшін – 3 күнтізбелік күнге дейін;
- қызметкердің некесінің тіркелуіне байланысты (қызметкер балаларының)– 3 күнтізбелік күнге дейін;
- жақын туыстарын жерлегенде – 3-5 күнтізбелік күнге дейін;
- жұмыс жасайтын мүгедектерге - 15 күнтізбелік күнге дейін;

- жасы бойынша жұмыс жасайтын зейнеткерлерге –14 күнтізбелік күнге дейін ақысыз демалыс беруге міндетті.

4.16. Жұмыс беруші педагог қызметкерлерге білім алушылармен бірге жұмыс уақытында, сондай-ақ сабақтар арасындағы үзілістер ішінде тынығу мен тамақтану мүмкіндігін қамтамасыз етеді. Басқа қызметкерлер үшін тынығуға және тамақтануға арналған уақыт ішкі еңбек тәртіптемесінің Ережелерімен белгіленеді және ұзақтығы 30 минуттан кем болмауы тиіс.

V. Еңбек ақы төлеу және еңбек нормалары

5.1. Тараптар білім беру қызметкерлерінің әлеуметтік мәртебесін, педагог кәсібінің беделін арттыру мақсатында ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімінде колледж қызметкерлерінің еңбек ақы төлеу жағдайын мүлтіксіз орындауды, жалақы бойынша қарызды болдырмау және жою жөнінде шараларды жүзеге асыруды басымды бағыт ретінде санауға келісті.

5.2. Тараптар білім ұйымы қызметкерлерінің еңбектеріне ақы төлеуді «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 Қаулысы негізінде жүзеге асырады.

5.3. Білім беру ұйымдарының педагог, медицина, кітапхана қызметкерлерінің еңбектеріне ақы төлеу экономиканың тиісті салалары қызметкерлерінің ұқсас санаты үшін белгіленген еңбекке ақы төлеу жағдайларына сәйкес, ал жұмысшылар қатарындағы қызметкерлерге – қызметкерлердің осы санаты үшін қарастырылған разряд бойынша жүргізіледі.

5.4. Қызметкерлерге жалақы жұмысты орындағаны үшін ай сайын ақшалай түрде төленеді. Жалақы қызметкерлерге келесі айдың 10-нан кешіктірілмей төленуі тиіс.

5.5. Жалақы еңбекке ақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және оған:

- лауазымдық айлық (тарифтік ставка);
- мемлекеттік бюджет қаражатының есебіндегі ұйымдардың қызметкерлеріне, азаматтық қызметшілерге, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлеріне еңбек жағдайы үшін көтерме, үстеме ақылар мен қосымша ақылар;
- ұйымның жергілікті нормативтік актілерімен, қолданыстағы заңнамамен көзделген басқа да төлемдер қосылады.

5.6. Жұмыс беруші қызметкерлерге еңбек жағдайы үшін БЛА-тан (базалық лауазымдық айлықтан) төмендегідей мөлшерде қосымша және үстеме ақылар тағайындауға және төлеуге міндеттеме қабылдайды:

5.6.1. Лауазымдарды қоса атқару (қызмет ету аймағының кеңеюі) үшін қосымша ақы:

- педагог қызметкерлерге оқу кабинеттерін, зертханаларды, шеберханаларды, оқу-кеңес беру пункттерін меңгергені үшін - 25 %; біріктірілген шеберханалар үшін - 30 %;
- кітапхана қызметкерлеріне оқулықтардың кітапханалық қорымен жұмысы үшін - 30 % .

5.6.2. Ерекше еңбек жағдайлары үшін қосымша ақы:

- педагог қызметкерлерге топ жетекшілігі үшін – 25 %;
- қазақ, орыс және басқа тілдер бойынша дәптерлерді және жазбаша жұмыстарды тексергені үшін - 25 %, математика, химия, физика, биология, шет тілі, стенография, сызу, құрастыру, техникалық механика бойынша – 20 %;
- білім ұйымдарында оқытылуға жажатын даму мүмкіндіктері шектеулі, ақыл-ой дамуы шектеулі балалармен жұмыс үшін– 40 %;

5.6.3. Өндірістік оқытуды ұйымдастырғаны үшін қосымша ақы:

- өндірістік оқыту шеберлеріне - 100 %;

5.6.4. Ауыр (аса ауыр) жұмыстарда және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін қызметкерлерге қосымша ақы:

- қызметшілер мен жұмысшыларға - 30 %;

- дезинфекциялаушы заттарды қолданып, өндірістік және қызметтік орындарды тазалаушыларға - 20 %;

- дәретханаларды жинау кезінде дезинфекциялаушы заттарды қолданып, өндірістік және қызметтік орындарды тазалаушыларға - 30 %.

5.6.5. Колледждің барлық қызметкерлеріне еңбектің ерекше жағдайлары үшін лауазымдық айлықтан 10% мөлшерінде үстеме ақы тағайындалады және төленеді.

5.7. Ауыр (аса ауыр) жұмыстарда және еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін, қосымша ақы алуға құқылы қызметкерлер тізімі тараптармен анықталды және осы ұжымдық шарттың №6 Қосымшасында көрсетілген.

5.8. Тараптар сабақ беретін оқытушылар мен басқа педагог қызметкерлердің оқу жүктемесін қызметтерді қоса атқаратын немесе қызмет көрсету аймағының кеңеюі ретінде көбейтуді қарастырмайтын болып келісті. Аталған тұлғалардың нақты оқу жүктемесін көбейту, барлық құқықтық салдарларымен жұмысты қоса атқару ретінде қаралады. Нормативтен тыс оқу жүктемесі қоса атқару жағдайындағы жұмыс туралы еңбек шартымен ресімделеді.

5.11. Тараптар, оқушылардың күзгі, қысқы, көктемгі және жазғы каникулдары кезінде жұмыс уақыты үшін педагог қызметкерлерге еңбектеріне ақы төлеу, каникул басталғанға дейін болған тарифтеу кезінде белгіленген жалақы есебінен төленеді деп ұйғарды.

5.12. Штаттық лауазымсыз (оқытушылар, шеберлер, қосымша білім беру педагогтары) педагогикалық жұмысты атқаратын педагог қызметкерлерге жаңа оқу жылының басында тарифтеу тізімі жасалады және бекітіледі. Тарифтеу тізімдері білім беру ұйымы басшысының бұйрығымен, оларға бастауыш кәсіподақ ұйымы кәсіподақ комитетінің өкілін міндетті түрде қосып құрылған тарифтеу комиссияларымен дайындалады.

5.13. Жұмыс беруші қызметкерге жалақы, еңбек демалысының ақысын, жұмыстан шығару кезіндегі төлемдер мен соның ішінде жұмыс тоқтаған жағдайда оған тиесілі басқа да төлемдердің белгіленген мерзімін бұзған кезде, бұл сомаларды Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру ставкасын негізге ала отырып, әрбір кешіктірілген күнтізбелік күн үшін міндеттемелерді орындау күніне өсімақысымен төлейді.

5.14. Жұмыс беруші өзіне ай сайын қызметкерлерге жалақы төлеу күні, әрбір қызметкерге оған тиесілі жалақының құрамдас бөлігі туралы, ұсталынған ақшаның мөлшері мен негіздеменің, соның ішінде аударылатын міндетті зейнетақы жарналары, төленуге тиісті жалпы сома туралы жазбаша түрде хабарлауға міндеттеме қабылдайды.

5.15. Жұмыс беруші өзіне қаржыландыру жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені қамтамасыз етуге көзделген қаражаттарды үнемдеу есебінен немесе қызметкерлердің лауазымдық айлықтарына үстеме ақылар белгілеу және материалдық көмек көрсету, сыйлықақылар төлеу ережесімен (№7 қосымша) белгіленген тәртіпте, қазыналық кәсіпорындар үшін бекітілген смета бойынша материалдық көмек көрсетуге, дербес қосымша ақылар тағайындауға, қызметкерлерді сыйақымен қамтамасыз етуге міндеттеме қабылдайды.

5.16. Еңбекке ақы төлеуді өзгерту :

- мамандығы бойынша жұмыс өтілін көбейткен кезде - егер құжаттар ұйымда болса, тиісті өтілге жеткен күннен бастап немесе жалақы ставкасының (айлықтың) мөлшерін көбейтуге құқық беретін өтіл туралы құжатты ұсынған күннен бастап;

- білім туралы құжатты қалпына келтіру немесе білім алған кезде- тиісті құжатты ұсынған күннен бастап;

- «Еңбек сіңірген» құрметті атағы берілген кезде – берілген күннен бастап;

- ғылым кандидаты, ғылым докторы ғылыми дәрежелері берілген кезде – Қазақстан Республикасы білім және ғылым Министрлігінің білім және ғылым саласындағы бақылау

жөніндегі Комитет Алқасы немесе Төралқаның диплом беру туралы шешімі шығарылған күннен бастап жүргізіледі.

5.17. Қызметкердің жыл сайынғы немесе басқа еңбек демалысында болған мерзімінде жалақы (лауазымдық айлығының) ставкасын және (немесе) еңбекақысын өзгертуге құқығы болған кезде, сондай-ақ оның уақытша еңбекке жарамсыздығы кезінде еңбекақының анағұрлым жоғары разрядының ставкасы мөлшеріне негізделіп жалақыны төлеу еңбек демалысы немесе уақытша еңбекке жарамсыздық демалысы аяқталған күннен бастап жүзеге асырылады.

5.20. Тараптар қызметкерлерге берілген мүліктер мен құндылықтарды сақтауды қамтамасыз етпегені үшін толық жеке материалдық жауапкершілік туралы шарт жасау мүмкін болатын қызметкерлермен орындалатын немесе айналысатын лауазымдар мен жұмыстар тізіміне мынадай қызметкерлер кіреді деп келісті:

- білім ұйымы басшысының әкімшілік-шаруашылық бөлім жөніндегі орынбасары;
- шаруашылық меңгерушісі;
- кассир;
- жабдықтаушы;
- қойма меңгерушісі;
- қоймашы;
- кітапхана меңгерушісі (кітапханашы);
- мейірбике.

5.21. Осы шарттың тараптарымен қызметкердің толық материалдық жауапкершілігі туралы типтік шартты жұмыс берушінің актімен бекіту үшін келісілді (№ 8 қосымша).

5.22. Түнгі уақыттағы жұмысқа, үстеме жұмыстарға қосымша ақы бір жарым есе мөлшерде жүргізіледі.

5.23. Күрделі жөндеу жүргізуге байланысты қызметкердің жұмысты тоқтатқан уақытына жұмыс берушінің кінәсінен бос тұрып қалу уақыты ретінде қызметкердің орташа жалақысынан 50% мөлшерінде төленеді.

5.24. Ереуілге әкеліп соққан ұжымдық еңбек даулары жағдайында, жұмыс беруші ереуілге қатысқан қызметкерлердің жалақысын толық көлемде сақтайды.

5.25. Колледждің педагог және басқа қызметкерлерінің жұмыс уақыты болып табылатын оқу сабақтарын (білім беру үдерісі) білім алушылар үшін санитарлық-эпидемиологиялық және климаттық негіздемелер бойынша тоқтату мерзіміне олардың жалақысы сақталады.

VI. Жұмыспен қамтылуға жәрдемдесу, біліктіліктерін арттыру және кәсіптік кадрларды бекіту

6.1. Тараптар жұмыспен қамту, қызметкерлердің біліктіліктерін арттыру, жас мамандарға кәсіптік және әлеуметтік бейімделуде тиімді көмек көрсету саласында мемлекеттік саясаттың жүргізілуіне жәрдемдеседі.

6.2. Жұмыс беруші:

Кәсіподақ комитетін қызметкерлер санының немесе штатының қысқартылуы туралы ол басталғанға дейін кемінде бір ай бұрын, ал бұқаралық жұмыстан босатуға әкеліп соғатын жағдайларда, ол басталғанға дейін екі ай бұрын жазбаша нысанда хабарлауға міндетті.

Хабарламада қызметкерлер санын немесе штатты қысқарту туралы бұйрықтардың жобалары, қысқартылатын лауазымдар мен қызметкерлердің тізімі, бос жұмыс орындары, жұмысқа орналастырудың ұсынылатын нұсқалары болуы тиіс.

Қызметкерлерді бұқаралық босату жағдайында хабарламада әлеуметтік-экономикалық негіздеме болуы тиіс.

Қызметкерлер санының немесе штатының қысқартылуына байланысты жұмыстан шығару туралы хабарлама алған қызметкерлерге жалақысын сақтай отырып, жаңа жұмысты өзі іздеу үшін аптасына кемінде бес сағат жұмыстан бос уақыт беріледі.

6.3. Тараптар:

- колледж қызметкерлерін бұқаралық қысқартудың алдын алатын шаралар әзірлеуге;

- колледжде құрылымдық қайта құрулар жүргізу кезінде қызметкерлерді бұқаралық қысқартуға жол бермеуге келісті. Қызметкерлерді бұқаралық босату 30 күнтізбелік күн ішінде 10 және одан да көп қызметкерлерді жұмыстан шығару болып табылады.

6.4. Тараптар:

6.4.1. Колледждің штаттық кестесі директормен бекітілетінін растайды. Қызметкерлердің сандық және кәсіптік құрамы колледждің функцияларын, міндеттерін, жұмыс көлемдерін кепілді орындауға жеткілікті болуы тиіс.

6.4.2. Зейнеталды жасындағы қызметкерлер (Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген зейнеткерлік жасына дейінгі үш жыл) жұмысшылардың штатын немесе санын қысқарту кезінде жұмыс орнын сақтауға басымды құқыққа ие болады.

6.4.3. Қызметкерлер санын немесе штатты және тең еңбек өнімділігі мен біліктілігі кезінде қысқарту жағдайында жұмыста қалдыруға басымды құқыққа ие болатын қызметкерлер:

- колледжде неғұрлым ұзақ уақыт жұмыс өтілі барлар;
- ведомстволық үздік белгісіне лайықты және ведомстволық наградалармен марапатталған құрмет атақтары барлар;
- жұмыстың инновациялық тәсілдерін қолданушылар;
- егер оқуы (кәсіби даярлау, қайта даярлау, біліктілікті арттыру) қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы қосымша еңбек шартымен анықталса немесе еңбек шартының талабы болып табылса, жұмысты оқумен қоса атқарып жүргендер;
- 16 жасқа дейінгі бала тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар мен әкелер;
- 18 жасқа дейінгі мүгедек бала тәрбиелеп отырған ата-аналар.

6.5. Жұмыс беруші:

- педагог қызметкерлерді (мамандықтар тұрғысында) кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және біліктіліктерін арттыруды ұйымдастыруға;
- педагог қызметкерлердің кемінде бес жылда бір рет біліктіліктерін арттыруға;
- қызметкерді біліктілігін арттыру үшін оқуға жіберген жағдайда, оның жұмыс орнын (лауазымын), негізгі жұмыс орны бойынша жалақысын сақтауға, және егер қызметкер біліктілігін арттыру үшін басқа жерге жіберілетін болса, онда оған қызметтік іссапарларға жіберілетін тұлғалар үшін көзделген тәртіп пен мөлшерде іссапар шығындарын (тәуліктік, оқитын жерге және кері қарай қайту жол ақысы, тұрғын үй жалдау шығындары) төлеуге;
- жұмысымен қатар жоғарыдан кейінгі кәсіптік білім беру ұйымдарында жетістікпен оқуды орындап жүрген қызметкерлерге атқаратын лауазымына сәйкес білім алу кезінде кепілдіктер мен өтемақылар беруге міндетті.

VII. Еңбек жағдайы және еңбекті қорғау

7.1. Жұмыс беруші:

7.1.1. Қызметкерлерді жұмысқа қабылдау кезінде еңбекті қорғау талаптарымен таныстырады.

Барлық жұмысқа қабылданушылармен, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған колледждің қызметкерлерімен еңбекті қорғау, студенттердің өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмысты орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне, зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсету жөнінде оқыту мен нұсқамалық жүргізеді.

7.1.2. Колледж қызметкерлерінің таза және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын, өндірістік жарақат пен қызметкерлердің кәсіби ауруларының пайда болуын ескертетін еңбек қауіпсіздігінің қазіргі заманғы құралдарын енгізуді қамтамасыз етеді.

7.1.3. Кәсіподақ комитетімен бірге еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі ұйымдастырушылық және техникалық шараларды қосатын еңбекті қорғау жөніндегі келісімді, оның орындалу мерзімін, орындауға жауапты лауазымдық тұлғаны әзірлейді. еңбекті қорғау және еңбек жағдайына бақылауды жүзеге асыруға.

7.1.4. Колледждің қаражаты есебінен белгіленген нормаларға сәйкес арнайы киімді, жеке қорғану құралдарын, жуу және зарарсыздандыру құралдарын алуды және беруді қамтамасыз етеді.

Жеке қорғану құралдарын, арнайы киімдер және аяқ киімді жұмыс берушінің есебінен сақтауды, жууды, кептіруді және дезинфекциялауды қамтамасыз етуге.

7.1.5. Колледж қызметкерлерін еңбекті қорғау жөнінде уақытында оқытуды, нұсқамалықты және білімдерін тексеруді жүргізеді.

7.1.6. Белгіленген тәртіпте қызметкерлермен болған жазатайым оқиғаларға тексеру жүргізеді.

7.1.7. Электр қондырғылары мен компьютерлері оқшаулау кедергісін және тұйықтауды өлшеуді қамтамасыз етеді.

7.1.8. Санитарлық нормалармен белгіленген үй-жайлардағы жылу режимін қамтамасыз етеді.

Жыл маусымы кезінде кезінде температураның 17°C дейін және одан төмендеуі кәсіподақ комитетінің ұсынысымен қызметкерлерді жалақыларын сақтай отырып қысқартылған жұмыс күніне ауыстырады. Үй-жайлардағы температураның 14°C дейін және одан төмендеуі кезінде сабақтар тоқтатылады.

7.1.9. Қызметкерлерге олардың жұмыс орындарындағы еңбек жағдайы мен еңбекті қорғау, оларға тиесілі өтемақылар мен жеке қорғану құралдары туралы ақпарат береді.

7.1.10. Еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік құжаттармен, нұсқаулықтармен, колледждің еңбекті қорғау жағдайына жауапты тұлғаның нұсқама журналымен қамтамасыз етеді.

7.1.11. Колледждің кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, әрбір жұмыс орнында еңбекті қорғау жөнінде нұсқаулықты әзірлейді және бекітеді.

Қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды, ережелер мен нұсқаулықтарды қадағалауын қамтамасыз етеді.

7.1.12. Еңбекті қорғау талаптарына сәйкес қызметкерлерді санитарлық-тұрмыстық және емдеу-алдын алу қызметімен қамтамасыз етеді.

7.1.13. Колледж қаражаты есебінен қызметкерлердің міндетті жыл сайынғы (еңбек қызметі кезінде) медициналық тексеруден өтуін қамтамасыз етеді.

7.1.14. Кәсіподақ комитетімен бірге тепе-теңдік негізде еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі өндірістік кеңесті құрады.

7.1.15. Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі техникалық инспектордың қоғамдық бақылауды жүзеге асыруына жәрдемдеседі.

7.1.16. Мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарының қызметкердің кінәсінен болмаған еңбекті қорғау талаптарын бұзу салдарынан еңбек заңнамасын қадағалауға жұмысты тоқтату кезінде, қызметкерлердің жұмыс орны (лауазымын) мен орташа жалақысын сақтайды.

7.1.17. Жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарын орындамауы салдарынан қызметкердің өмірі мен денсаулығына қауіп төнген кезде оның жұмыстан бас тарту жағдайында, қызметкерге ондай қауіпсіздікті жою уақытына басқа жұмысты ұсыннады немесе осы себептен бос тұрып қалған уақытына орташа жалақысы мөлшерінде ақы төлейді.

7.2. Кәсіподақ:

7.2.1. Колледж әкімшілігі тарапынан еңбекті қорғау жөніндегі заңнаманың қадағалануына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

7.2.2. Белгіленген нормаларға сәйкес қызметкерлерге арнайы киімнің, жеке қорғану құралдарының, жуу құралдарының уақытында берілуіне бақылау жүргізеді.

7.2.3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторды сайлайды.

7.2.4. Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі жөніндегі өндірістік кеңесті құруға және оның жұмысына қатысады.

7.2.5. Колледж қызметкерлермен өндірістегі жазатайым оқиғаларға тексеру жүргізуге қатысады.

7.2.6. Жұмыс берушіге еңбекті қорғау талаптарын бұзған кінәлі тұлғаларды жауапкершілікке тарту туралы ұсыныс білдіреді.

7.2.7. Еңбекті қорғау жөніндегі заңнаманың, ұжымдық шартпен көзделген міндеттемелердің бұзылуымен байланысты еңбек дауларын қарауға қатысады.

7.2.8. Еңбек шартының талаптарын өрескел бұзған жағдайда (қалыпты жарық пен ауа тазартудың болмауы, үй-жайлардағы төмен температура, көтеріңкі шу және т.б.), әкімшіліктен анықталған бұзушылықтарды жойғанға дейін жұмысты тоқтатуды талап етеді. Жұмысты тоқтату әкімшілікке ресми ескертілгеннен кейін жүзеге асырылады.

7.2.9. Колледж әкімшілігімен бірге кәсіподақ мүшелері – қызметкерлер мен олардың балаларының жазғы демалысын ұйымдастыруды жүзеге асырады.

VIII. Әлеуметтік кепілдіктер, жеңілдіктер мен өтемақылар

8. Тараптар Жұмыс беруші :

8.1. Азаматтық қызметшілерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде, лауазымдық айлық мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлеуді қамтамасыз етуге келісті. Оқытушылардың, қосымша білім беру педагогтарының сауықтыру жәрдемақыларының мөлшері еңбек демалысын беру күніне олардың нақты оқу жүктемесінен есептеледі. Лауазымды қоса атқару жағдайында жұмыс істейтін тұлғаларға жәрдемақы жалпы негіздемеде тағайындалады және төленеді.

8.3. Қоғамдық тамақтануды ұйымдастырады (асханалар, буфеттер, тамақтану бөлмелері (орындары).

8.4. Қызметкерлерге ҚР заңнамасымен белгіленген тәртіпте:

- мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттемелерді орындау кезінде;
- медициналық тексеруге жіберу кезінде;
- қызметтік іссапарларға жіберу кезінде;
- донор болып табылатын қызметкерлер үшін;
- жұмысынан айырылған жағдайда;
- заңнамамен көзделген басқа да жағдайларда кепілдіктер мен жәрдемақылар ұсынады.

8.5. Қызметкерді зейнетақы жасына жетуіне байланысты жұмыстан шығарған кезде бір лауазымдық айлық (тарифтік ставка) мөлшерінде жұмыстан шығару бойынша жәрдемақы төлеуді жүргізеді.

8.6. Қызметкерлерді қызметтік мақсатта білім беру ұйымдарының кітапхана қорымен тегін қамтамасыз етеді.

8.7. Азаматтық қызметшілерді және білім беру ұйымдарының басқа да қызметкерлерін лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны үшін, жұмысты өте сапалы орындағаны үшін, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін:

- 1) азаматтық қызмет бабында көтерілумен;
- 2) ақшалай сыйақымен;
- 3) алғыс жариялаумен;
- 4) Грамотамен марапаттаумен ынталандырады.

IX. Жастардың еңбек жағдайы және әлеуметтік кепілдіктері

9.1. Тараптар:

9.1.1. Жас қызметкерлерге заңмен көзделген кепілдіктер мен әлеуметтік жеңілдіктердің берілуіне кепілдік береді.

9.1.2. Колледжде жас педагогтар мектебінің құрылуына ықпал етеді.

9.2. Тараптар:

9.2.1. Жас мамандардың аттестациядан ойдағыдай өтуіне жәрдемдесуге;

9.2.2. Еңбекте жоғары көрсеткіштерге қол жеткізген және колледж бен кәсіподақ ұйымының қызметіне белсенді қатысатын жас қызметкерлерді ынталандырудың түрлі нысандарын енгізуге;

9.2.3. Жастардың спортпен, көркемөнер және техникалық шығармашылықпен айналысуларына қол жетімділікті, шығармашылық мүмкіндіктері мен қызығушылықтарын қанағаттандыру мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге;

9.2.4. Жас оқытушыларға олардың ойдағыдай психологиялық-педагогикалық бейімделулері үшін жағдай жасау, кәсіби көтерілулері үшін уақыт босату мақсатында жұмыс режимдерін реттеу жөнінде жұмыс жүргізуге келісті.

X. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері мен құқықтарын қорғау

10.1. Кәсіподақ ұйымының, тиісті сайланбалы кәсіподақ органдарының құқықтары мен кепілдіктері ҚР «Кәсіподақтар туралы» Заңымен, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен, Қазақстандық салалық білім және ғылым қызметкерлері кәсіподағының Жарғысымен анықталады және кәсіподақтар бірлестігінің, жұмыс берушілер бірлестігі мен Қазақстан Республикасының Үкіметі арасындағы Бас келісімді, салалық келісімді, өзге келісімдерді, осы ұжымдық шартты ескеріп жүзеге асырылады.

10.2. Тараптар кез-келген қызметкерге қатысты оның кәсіподақтағы мүшелігіне немесе кәсіподақ қызметімен байланысты заңмен кепілденген әлеуметтік-еңбек және өзге де құқықтары мен еркіндігін шектеуге, мәжбүрлеуге, жұмыстан шығаруға немесе ықпал етудің басқа да нысандарына жол берілмейді деп келісті.

10.3. Тараптар жұмыс беруші мен оның уәкілетті өкілдерінің:

10.3.1. Кәсіподақ ұйымының құқықтары мен кепілдіктерін қадағалауға, кәсіподақ қызметінің заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін шектемей және колледждегі кәсіподақ ұйымын құру мен қалыптастыруға кедергі келтірмей, оның қызметіне жәрдемдесуге;

10.3.3. Сайланбалы кәсіподақ органдарының өкілдеріне жарғылық міндеттерді және заңнамамен көзделген құқықтарды жүзеге асыру үшін кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін ұйымдарға баруға кедергі келтірмеуге;

10.3.4. Кәсіподақ органдарына еңбек жағдайы, жалақы, тұрғын үй-тұрмыстық қызмет көрсету, қоғамдық тамақтану кәсіпорындарының жұмысы, қызметкерлердің өмір сүру жағдайлары мен басқа да әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша сұраныстарына ақпаратты, мәліметтер мен түсіндірмелер беруге;

10.3.5. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің, сондай-ақ ұжымдық шарттың әрекеті қолданылатын кәсіподақ мүшелері емес басқа да қызметкерлердің жазбаша өтініштері, мүшелік жарналары болған кезде, ұйымның есептік шотынан кәсіподақ ұйымының есептік шотына жалақының 1% мөлшерінде қаражатты ай сайын тегін аударуды қамтамасыз етуге. Қаражаттарды аудару толық мөлшерде және жалақыны берумен қатар жүргізіледі;

10.3.6. Білім қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіптік мүдделерін қорғау жөніндегі кәсіподақ қызметі туралы қызметкерлерді кеңінен ақпараттандыру үшін салалық және жергілікті ақпараттық жүйені қолдануда кәсіподақ органдарына жәрдемдесуге міндетті екеніне назар аударады.

10.4. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған және негізгі жұмыстан босатылмаған қызметкерлердің кепілдіктерін мойындайды, соның ішінде:

10.4.1. Кәсіподақ органдарының құрамына кіретін қызметкерлер өздері мүше болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз, ал бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ комитеттерінің төрағалары – жоғары кәсіподақ комитетінің алдын ала келісімінсіз тәртіптік жазаға тартыла алмайды.

10.4.2. Жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығару, сондай-ақ кәсіподақ органының құрамына кіретін қызметкерлердің еңбек шарттарының маңызды жағдайларын (оқу жүктемесінің немесе басқа жұмыс көлемінің қызметкердің кінәсінен емес өзгеруіне байланысты еңбекақы мөлшерінің азаюы, белгіленген қосымша және үстеме ақылардың, өзге де ынталандыру мен көтермелеу төлемдерін және т.б. алып тастау) өзгерту жұмыстан шығарудың жалпы тәртібінен басқа тек кәсіподақ органының алдын ала келісімімен, ал бастауыш кәсіподақ ұйымдарының басшыларын (олардың орынбасарларын) – жоғары кәсіподақ комитетінің келісімімен ғана жүргізіледі;

10.4.3. Білім ұйымдарында жұмыс берушімен бірге құрылатын кеңестер мен комиссиялардағы сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі кәсіподақтың техникалық инспекторлары, кәсіподақ ұйымының

өкілдері қызметкерлер ұжымының мүддесіне және қысқамерзімді кәсіподақ оқуы уақытында қоғамдық міндеттерді орындау үшін орташа жалақысын сақтай отырып негізгі жұмысынан босатылады.

10.5. Білім ұйымдарындағы негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері съездердің, конференциялардың, пленумдардың, төралқалардың, жиналыстардың, семинарлардың жұмысына және Кәсіподақпен шақырылатын басқа шараларға қатысу уақытына, форумдардың жұмысына қатысу үшін қажетті уақытқа босатылады.

10.6. Тараптар кәсіподақ органдарының құрамына сайланған босатылған қызметкерлердің кепілдіктерін мойындайды:

10.6.1. Кәсіподақ органдарының сайланбалы лауазымдарына сайланған қызметкерлерге олардың сайлау өкілеттіктерінің мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (лауазымы), ал ол болмаған жағдайда – қызметкердің келісімімен сол немесе басқа білім ұйымында басқа бірдей жұмыс (лауазым) беріледі.

10.6.2. Босатылған кәсіподақ қызметкерлері мен кәсіподақ органының штаттық қызметкерлерінің ұжымдық шартқа, барлық деңгейдегі Келісімдерге сәйкес білім ұйымдарының қолданысындағы әлеуметтік-еңбек құқықтары, кепілдіктері мен жеңілдіктері сақталады.

10.6.3. Сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы өкілеттік мерзімі аяқталғанда және аттестация нәтижесі бойынша (өкілеттікті орындау мерзімінде немесе ол аяқталғаннан кейін алты ай ішінде) берілген біліктілік санатының қолдану мерзімі өткесін, қызметкерлерге олардың өтініштері бойынша аттестациядан өткенге дейін, бірақ екі жылдан аспайтын мерзімге біліктілік санатының мерзімі ұзартылады.

10.7. Кәсіподақ ұйымы төрағасының сайланбалы лауазымындағы және сайланбалы кәсіподақ органының құрамындағы жұмыс білім ұйымының қызметі үшін маңызды болып танылады және қызметкерлерді ынталандыру, оларды аттестаттау, басқарушы лауазымдарды ауыстыруға конкурстық іріктеу кезінде ескеріледі.

10.8. Кәсіподақ органының құрамына сайланған тұлғаларды жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан шығаруға, ұйымның толық таратылуы немесе қызметкер заңмен жұмыстан шығаруды көздеген кінәлі әрекет жасаған жағдайды қоспағанда, сайлау өкілеттігі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде жол берілмейді. Мұндай жағдайларда жұмыстан шығару тиісті кәсіподақ органының келісімімен, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген тәртіпте жүзеге асырылады.

10.9. Тараптар сайланбалы кәсіподақ қызметкерлеріне құрмет атақтарын беру және ведомстволық үздік белгісімен марапаттау туралы шешімді бірге қабылдай алады.

10.10. Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымдары мен олардың органдарының тәжірибелік қызметіне өз жарғылық міндеттерін жүзеге асыруды қиындататын жұмыс беруші өкілдерінің араласуына жол бермеу жөнінде қажетті шараларды қабылдайды.

10.11. Жұмыс беруші Кәсіподаққа еңбек заңнамасын орындауда қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға кедергі келтірмейді. Кәсіподақ өз мамандарының күшімен күнтізбелік жылда кемінде екі рет еңбек заңнамасын қадағалау жөнінде жоспарлық тексерулер жүргізуге құқылы. Аталған шектеу қызметкерлердің арыздары мен шағымдары бойынша тексерулерге, өзге де жеке және заңды тұлғалардың өтініштеріне қолданылмайды.

Тексерулер нәтижелері бойынша Кәсіподақ білім ұйымдарының басшыларына қызметкерлердің анықталған бұзушылықтарын жою және бұзылған құқықтарын қалпына келтіру жөнінде тиісті актілер мен ұсыныстар жібереді.

Тексеруді жүргізу тәртібі, тексерулер нысаны мен түрлері кәсіподақтың тиісті актісімен анықталады.

10.12. Кәсіподақ комитетінің мүшелері білім ұйымының тарифтеу, педагог қызметкерлерді аттестаттау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеру, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау, әлеуметтік сақтандыру және басқа да комиссиялардың құрамына кіреді.

XI. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау және тараптардың жауапкершілігі

11.1. Осы ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды тараптар мен олардың өкілдері жүзеге асырады.

11.2. Тараптар өкілдері ұжымдық шартты жасау, өзгерту жөнінде келіссөздерге қатысудан бас тартқаны үшін, ұжымдық келіссөздерді жүргізуге және ұжымдық шарттың ережелерін қадағалауға бақылауды жүзеге асыруға қажетті ақпаратты бермегені үшін, ұжымдық шартпен көзделген міндеттемелерді бұзғаны немесе орындамағаны үшін, басқа құқыққа қарсы әрекеттері (әрекетсіздіктері) үшін қолданыстағы заңнамаға сәйкес жауапқа тартылады.

11.3. Тараптар келісті:

11.3.1. Жұмыс беруші ұжымдық шартқа қол қойылған күннен бастап оны 10 күн ішінде мемлекеттік еңбек инспекциясына мониторинг үшін тіркеуге жібереді.

11.3.2. Осы ұжымдық шартты орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын бірлесіп әзірлейді.

11.3.3. Ұжымдық шартты және оның ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын жүзеге асыруға бақылау жүргізеді және бақылау нәтижелері туралы жыл сайын колледж қызметкерлерінің жалпы жиналысында есеп береді.

11.3.4. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімінде туындаған, оның орындалуымен байланысты барлық келіспеушіліктер мен жанжалдарды екі апта мерзімде қарайды.

11.3.5. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамамен белгіленген тәртібін қадағалайды, жанжалдың пайда болу себептерін болдырмау үшін барлық мүмкіндіктерді пайдаланады.

11.3.6. Ұжымдық шарттың міндеттемелерін бұзған немесе орындамаған жағдайда, кінәлі тарап немесе кінәлі тұлғалар заңнамамен көзделген тәртіпте жауапқа тартылады.

11.3.7. Жаңа ұжымдық шартты жасау жөніндегі келіссөздер, осы ұжымдық шарттың іс-әрекет мерзімі аяқталғанға дейін 2 ай бұрын басталады.

Шарттың жасалған күні: « 03 » маусым 2019жыл.

Осы ұжымдық шартқа қол қойғандар:

Директор

Бастауыш кәсіподақ
ұйымының төрағасы

Сүлейменов С.Т.

Бастасов С.Е.

« 03 » маусым 2019 ж.

« 03 » маусым 2019ж.

М.О.