

Жұмыс беруші мен «Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» акционерлік қоғамының жұмыскерлері арасындағы ұжымдық шарт

«26» қаңтар 2023 ж.

Бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын «Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» акционерлік қоғамы (БСН 970 840 000 277) атынан Жарғының негізінде әрекет ететін Басқарма Төрайымы Гаухар Асылбековна Бурибаева, бір тараптан, және бұдан әрі «Жұмыскерлер» деп аталатын «Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» акционерлік қоғамының жұмыскерлері атынан өз өкілдері:

1. Ғалиасқар Мейрамұлы Сәйпідінов (ЖСН № 930430300824),

2. Ирина Валерьяновна Суворова (ЖСН № 770313450281),

«Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» АҚ жұмыскерлерінің жалпы жиналысының шешімі (№ 1 хаттама) негізінде әрекет ете отырып, екінші тараптан, бірлесіп «Тараптар», ал жекелей «Тарап» деп немесе жоғарыда айқындалғандай аталып, жұмыс беруші мен «Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» акционерлік қоғамының жұмыскерлері арасындағы осы Ұжымдық шартты (бұдан әрі - Шарт) жасасты.

1. Жалпы ережелер

- 1.1. Осы Шарт Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларына, өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жасалды және Тараптардың еңбектік, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеу жөніндегі өзара міндеттемелерін айқындайды.
- 1.2. Шарттың күші Жұмыс берушіге және олардың атынан Шарт жасалған «Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» АҚ (бұдан әрі - Қор) Жұмыскерлеріне және жазбаша өтініш негізінде Шартқа қосылған Жұмыскерлерге қолданылады.
- 1.3. Тараптар осы Шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтауға, бір-бірінің мүдделерін құрметтеуге, өзара түсіністікке қол жеткізе отырып, қақтығыстан аулақ болуға, барлық даулы мәселелерді мүмкіндігінше келіссөздер мен консультациялар жүргізу арқылы ғана Қор шеңберінде шешуге міндеттенеді.
- 1.4. Шарт бір жылға жасалады. Егер Шарттың қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін бір ай бұрын Тараптардың бірі Шартты тоқтататыны туралы жазбаша хабарламаса, Шарт жаңа ұжымдық шарт жасалған күнге дейін қолданылады. Осы Шарт оған Тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді.
- 1.5. Шарттың ережелері Тараптардың басшылығы және орындауы үшін міндетті болып табылады. Тараптардың ешқайсысының Шарттың кез келген тармағын біржақты тәртіппен өзгертуге немесе қолданылуын тоқтата тұруға құқығы жоқ. Осы Шартқа өзгерістер мен толықтырулар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және Жұмыс берушінің актілерінде белгіленген тәртіппен Тараптардың өзара жазбаша келісімі бойынша ғана енгізіледі.
- 1.6. Шарт қайта ұйымдастыру кезеңінде өз қолданысын сақтайды. Кейіннен Шарт Тараптардың бірінің бастамасы бойынша қайта қаралуы мүмкін. Қор таратылған немесе ол банкрот деп жарияланған кезде Шарт барлық жұмыскерлермен еңбек шарттары тоқтатылған сәттен бастап қолданылуын тоқтатады.
- 1.7. Шартқа жұмыскерлердің материалдық жағдайын нашарлататын талаптар енгізілмейді. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады және қолдануға жатпайды.
- 1.8. Қордың барлық жұмыскерлеріне жас, жалпы білім беру, ұлттық, діни цензілеріне қарамастан біліктілігіне сәйкес Жұмыс беруші мен Жұмыскер арасындағы Еңбек шарты негізінде жұмыс беріледі.

2. Терминдер

Ұжымдық шарт – жұмыскерлер атынан олардың өкілдері мен Жұмыс берушінің арасында жасалатын, Қордағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт.

Жұмыс беруші/Қор – «Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры» АҚ.

Жұмыскерлердің өкілі - кәсіби одақтар мен олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде оған жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде Жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдері.

Жұмыскерлер - жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және Еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлғалар;

Әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер - еңбек тиімділігін ынталандыру, арттыру, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қорғау мақсатында Қор жұмыскерлерге беретін кепілдіктер, жеңілдіктер мен өтемақылар;

Күнтізбелік жыл - есепті жылдың 1 қаңтарынан 31 желтоқсанына дейінгі кезең;

Жұмыс берушінің ішкі құжаты - Қордың уәкілетті органы бекіткен белгіленген нысандағы қағаз жеткізгіштегі жазбаша ресми құжат және оған ұқсас электрондық құжат.

3. Жұмыс уақыты күйі

- 3.1. Жұмыс уақытының режимі Жұмыс берушінің актілерімен заңнамада көзделген тәртіппен белгіленеді.

4. Еңбек жағдайлары

- 4.1. Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер еңбек шарттарында белгіленген еңбек тәртібін қатаң сақтауға міндеттенеді.
- 4.2. Қорда сағат 9.00-де жұмыс күнінің басталуымен, сағат 13.00-ден 14.00-ге дейінгі түскі үзіліспен, сондай-ақ 2 (екі) демалыс күнімен (сенбі және жексенбі) ұзақтығы 40 (қырық) сағаттық бес күндік жұмыс аптасы белгіленеді.
- 4.3. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 77-бабының 2,3-тармақтарында көзделген жағдайларды қоспағанда, Жұмыскерді демалыс және мереке күндері оның жазбаша келісімімен жұмысқа тартуға құқылы.
- 4.4. Жұмыскердің Қордың бастамасы бойынша белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығынан тыс (есептік кезеңдегі жұмыс сағаттарының қалыпты санынан артық) орындайтын жұмысы мерзімнен тыс жұмыс деп есептеледі.
- 4.5. Мерзімнен тыс жұмыстар әрбір Жұмыскер үшін тәулік ішінде 2 (екі) сағаттан аспауы тиіс.
- 4.6. Мерзімнен тыс жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына 12 (он екі) сағаттан және жылына 120 (жүз жиырма) сағаттан аспауы тиіс.
- 4.7. Мерзімнен тыс жұмысқа ақы төлеу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүргізіледі.

5. Жұмыс берушінің құқықтары мен міндеттері

- 5.1. **Жұмыс берушінің:**
 - 5.1.1. жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне;
 - 5.1.2. осы Шартта және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және негіздер бойынша осы Шартты өзгертуге, толықтыруға, бұзуға;
 - 5.1.3. Жұмыскерден осы Шарттың және Жұмыс берушінің актілерінің талаптарын орындауды талап етуге;
 - 5.1.4. еңбек міндеттерін атқару кезінде Жұмыскер келтірген зиянды өтетуге;
 - 5.1.5. өз құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге құқығы бар.

5.2. Жұмыс беруші:

- 5.2.1. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жұмысқа қабылдауды еңбек жағдайларымен, еңбек тәртібінің ережелерімен, Жұмыс берушінің өзге де актілерімен және осы Шартпен міндетті түрде таныстыра отырып жүзеге асыруға.
- 5.2.2. Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, осы Шарттың және ол шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
- 5.2.3. Жұмыскердің құқықтары мен заңды мүдделерін сақтауға;
- 5.2.4. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына және осы Шартқа сәйкес Жұмыскерге еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;
- 5.2.5. Жұмыскерді қолданыстағы заңнамада және осы Шартта көзделген барлық әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктермен қамтамасыз етуге;
- 5.2.6. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыруға;
- 5.2.7. Жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, осы Шартта, сондай-ақ жұмыс берушінің актілері мен ішкі құжаттарында көзделген жалақыны және өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;
- 5.2.8. Еңбек шарты бұзылған кезде Жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеуді ол бұзылған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізуге;
- 5.2.9. Жұмыскерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;
- 5.2.10. міндетті зейнетақы жарналарының зейнетақы жинақтау қорына уақтылы аударылуын қамтамасыз етуге.
- 5.2.11. осы Шартқа және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес Жұмыскерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және оның біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;
- 5.2.12. оқудан өту кезеңінде жұмыскердің бұрынғы жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтауға.
- 5.2.13. жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыруды жүзеге асыруға;
- 5.2.14. ұжымдық еңбек дауларын бітімгерлік рәсімдер тәртібімен реттеуді жүзеге асыруға;
- 5.2.15. Қордың қалыпты жұмысына кедергі келтіретін кез келген жанжалды жағдайларға жол бермеу жөнінде шаралар қабылдауға;
- 5.2.16. «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа жеткенге 2 (екі) жылдан кем уақыт қалған дейін Жұмыскерлермен Еңбек шартын Жұмыс берушінің және Жұмыскерлердің өкілдерінен тең санда құрылған комиссияның ең шешімсіз Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзуға жол бермеуге.
- 5.2.17. Жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, 14 (он төрт) жасқа дейінгі баланы (18 (он сегіз) жасқа дейінгі мүгедек бала) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, аталған санаттағы анасыз балаларды тәрбиелейтін өзге де адамдармен Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларда көзделген негіздер бойынша Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Еңбек шартын бұзуға жол бермеуге.
- 5.2.18. Қордың құрылымдық бөлімшесі таратылған, штат немесе жұмыскерлер саны қысқартылған кезде:
 - а) Жұмыскерді алдағы Еңбек шартының бұзылатыны туралы 1 (бір) ай бұрын жазбаша хабардар етуге;
 - б) Жұмыскерге жұмысты өз бетінше іздестіру үшін аптасына 1 (бір) күн немесе әрбір жұмыс күні ішінде 2 (екі) сағат беруге;
 - в) бос орындар болған кезде Қордың өзге де құрылымдық бөлімшелерінде жұмыс істеуге кепілдік беруге міндетті.

6. Жұмыскердің құқықтары мен міндеттері

6.1. Жұмыскердің:

- 6.1.1. Жұмыс берушіден осы Шарттың талаптарын орындауды талап етуге;
- 6.1.2. еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға;
- 6.1.3. Еңбек шартының, осы Шарттың және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес жалақының уақтылы және толық көлемде төленуіне;
- 6.1.4. жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;
- 6.1.5. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда міндетті әлеуметтік сақтандыруға;
- 6.1.6. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен кәсіптік даярлауға, қайта даярлауға және өз біліктілігін арттыруға;
- 6.1.7. еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауға байланысты денсаулыққа келтірілген зиянды өтетуге;
- 6.1.8. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
- 6.1.9. біліктілігіне, еңбек күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбекақының төленуіне;
- 6.1.10. тікелей басшыға немесе Жұмыс берушінің өкіліне хабарлай отырып, оның денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде жұмысты орындаудан бас тартуға құқығы бар.

6.2. Жұмыскер:

- 6.2.1. келісімдерге, осы Шартқа, еңбек шартына және Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындауға;
- 6.2.2. еңбек тәртібін сақтауға;
- 6.2.3. жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария жөніндегі талаптарды сақтауға;
- 6.2.4. Жұмыс берушінің және басқа да жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға міндетті;
- 6.2.5. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқудан өткен жағдайда, Жұмыскердің бастамасы бойынша Еңбек шарты бұзылған кезде, соңғысы Жұмыс берушінің ішкі құжаттарына сәйкес Жұмыс берушінің шығындарын өтейді.

7. Әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер

- 7.1. Қызметтік іссапарда болған уақыт ішінде Жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) және іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады. Жұмыскерге қызметтік іссапарға жіберу кезінде:
 - а) іссапарда болған күнтізбелік күндер үшін, оның ішінде жолдағы уақыт үшін тәуліктік ақы;
 - б) баратын жеріне бару және кері қайту жолдары бойынша шығыстар;
 - в) тұрғын үй-жайды жалдау бойынша шығыстар төленеді.

7.2. Жұмыс беруші:

- 7.2.1. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын (немесе оның бір бөлігін) берген кезде Қор Жұмыскеріне ағымдағы күнтізбелік жыл үшін сауықтыру үшін мынадай мөлшерде материалдық көмек төленеді:
 - 1) Жұмыскерді жұмысқа қабылдаудың бірінші күнтізбелік жыл өткенге (31 желтоқсанды қоса алғанда) немесе ұзақ уақыт болмай шыққанға дейін жұмыс істеген кезеңіне пропорционалды түрде бір күнтізбелік жылға Жұмыскердің екі лауазымдық жалақысынан аспайтын есеппен;
 - 2) Жұмыскердің Қордағы жұмысының екінші және кейінгі күнтізбелік жылдарында 2 (екі) лауазымдық жалақы. Сауықтыруға арналған материалдық көмек жыл сайынғы еңбек

- демалысының ұзақтығы кемінде күнтізбелік 14 (он төрт) күн болған жағдайда тиісті күнтізбелік жылда демалыс сомаларын төлеу кезінде толық көлемде төленеді.
- 7.2.2. Жұмыс берушіде тиісті бюджет болған жағдайда некеге тұруына байланысты Жұмыскерлерге 50 АЕК мөлшерінде біржолғы материалдық көмек көрсетуге міндеттенеді. Егер екі Жұмыскер де Қордың жұмыскерлері болып табылса, олардың таңдауы бойынша ерлі-зайыптылардың біреуіне біржолғы материалдық көмек төленеді.
- 7.2.3. Жұмыс берушіде тиісті бюджет болған жағдайда бала тууға/ұл бала асырап алуға немесе қыз бала асырап алуға байланысты 100 АЕК мөлшерінде біржолғы материалдық көмек көрсетуге міндеттенеді. Егер екі жұмыскер де Қордың жұмыскерлері болып табылған жағдайда, олардың таңдауы бойынша ерлі-зайыптылардың біреуіне біржолғы материалдық көмек төленеді.
- 7.2.4. Жұмыс берушіде тиісті бюджет болған кезде жұмыскердің, жұбайының/зайыбының, балаларының, ата-аналарының қайтыс болуына байланысты мынадай мөлшерде біржолғы материалдық көмек көрсетуге міндеттенеді:
- а) Жұмыскер қайтыс болған жағдайда - отбасы мүшелерінің біреуіне немесе ондайлар болмаған кезде жерлеуді ұйымдастыруды өзіне алған адамға біржолғы төлеммен 400 АЕК мөлшерінде;
- б) Жұмыскердің жұбайы/зайыбы, балалары, ата-аналары қайтыс болған жағдайда - 300 АЕК мөлшерінде;
- Егер бірнеше Жұмыскер қайтыс болған отбасы мүшесінің туыстары болып табылса, біржолғы материалдық көмек олардың таңдауы бойынша Жұмыскерлердің біріне төленеді.
- 7.2.5. Жұмыс берушіде тиісті бюджет болған кезде Жұмыскердің немесе оның отбасы мүшелері болып табылатын адамдардың емделуіне/ота жасатуына және денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке жарамсыздықтың неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне байланысты материалдық көмек көрсету, егер емделуге/ота жасатуға жұмсалатын шығындар Қордың ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасында белгіленген лимиттен асып кеткен жағдайда жүзеге асырылады. Бұл ретте материалдық көмектің осы түрінің мөлшері 100 АЕК-тен аспауы тиіс және Жұмыс берушінің ішкі құжаттарына сәйкес беріледі.
- 7.2.6. Жүктілігі және босануы бойынша демалысқа, жаңа туған ұл баланы (қыз баланы) (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге демалысқа жүктілігі мен босануына, жаңа туған ұл баланы (қыз баланы) (балаларды) асырап алуына байланысты табысынан айырылған жағдайда Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған әлеуметтік төлемдер сомасын шегере отырып, орташа жалақысын сақтаумен 1 миллион тенгеден аспайтын мөлшерде ақы төлеуге.
- 7.2.7. Жұмыс берушіде тиісті бюджет болған жағдайда Жұмыскерді ерікті медициналық сақтандырумен қамтамасыз етуге.
- 7.2.8. Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен берілген еңбекке жарамсыздық парағының негізінде Жұмыскерге еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлеуге **міндеттенеді**.
- 7.2.9. Қордың бюджетінде шығыстардың тиісті бабы болған кезде уәкілетті органның шешімі бойынша Жұмыскерге Қордың ішкі құжаттарына сәйкес тұрғын үйді жалдауға ақы төлеу жөніндегі шығыстарды оған ішінара өтеу жолымен тұрғын үй мәселелерін шешуге жәрдем көрсетілуі мүмкін.

8. Демалыс түрлері

- 8.1. Жұмыскерге тиісті өтініштер мен бұйрықтар негізінде ұзақтығы кемінде күнтізбелік 30 (отыз) күн жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы (Қазақстан Республикасының мемлекеттік және ұлттық мерекелерін есепке алмағанда) беріледі.

- 8.2. Жұмыскерге жұмыстың бірінші және одан кейінгі жылдары үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы Тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі.
- 8.3. Жыл сайынғы демалыстарды беру кезектілігі Жұмыскердің пікірін ескере отырып, бекітілген демалыс кестесіне сәйкес Жұмыс берушінің актілерімен айқындалады.
- 8.4. Тараптардың келісімі бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы бөліктерге бөлінуі мүмкін. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 95-бабының негіздері бойынша Жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана үзілуі мүмкін.
- 8.5. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін күнтізбелік үш күннен кешіктірілмей жүргізіледі.
- 8.6. Жұмыскердің Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген негіздер бойынша демалыстардың өзге де түрлеріне құқығы бар.
- 8.7. Жұмыскерге Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес жалақысы сақталмайтын демалыс жазбаша өтініш негізінде беріледі.
- 8.8. Жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде Жұмыс беруші:
- 1) бала туған кезде;
 - 2) Жұмыскердің мерейтойы (60 жас), некені тіркеу кезінде;
 - 3) жақын туыстары, сондай-ақ жұбайы (зайыбы) және (немесе) олардың жекжаттары (бір шешеден туған және әкесі немесе шешесі бөлеу аға-іні, апа-қарындастары, ата-аналары (ата-анасы), балалары, атасы, әжесі, немерелері) қайтыс болған;
 - 4) Еңбек кодексінде көзделген өзге де жағдайларда 5 (бес) күнтізбелік күнге дейін жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.
- 8.9. Білім беру ұйымдарында оқитын жұмыскерге оқу орнынан жазбаша растау негізінде сынақтар мен емтихандарды дайындау және тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау үшін оқу демалыстары беріледі.
- 8.10. Қолданыстағы заңнамада белгіленген экологиялық қолайсыз аймақтарда тұратын жұмыскерлерге жұмыс өтіліне қарамастан жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалыстары, сондай-ақ сауықтыруға арналған жәрдемақы беріледі.
- 8.11. Қосымша демалыстар кезекті ақылы демалысқа кірмейді, олар бойынша есеп айырысу және ақы төлеу жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу есебі сияқты тәртіппен жүргізіледі.
- 8.12. Жұмыскерге оның қалауы бойынша жүктілігі және босануы бойынша демалыс алдында немесе тікелей одан кейін не бала күтімі бойынша демалыс аяқталғаннан кейін тиісті демалыс күндері болған кезде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі.
- 8.13. Жаңа туған ұл баланы (қыз баланы) (балаларды) асырап алған жұмыскерге (ата-аналарының біріне) ұл бала (қыз бала) асырап алған күннен бастап және бала туған күннен бастап елу алты күн өткенге дейінгі кезең үшін демалыс беріледі.
- 8.14. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы (оның бір бөлігі) Жұмыскердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша ғана үзілуі немесе ауыстырылуы мүмкін. Жұмыскер еңбек демалысынан (оның келісімімен) кері қайтарып алынған жағдайда еңбек демалысының, оның ішінде қосымша демалыстың пайдаланылмаған күндері ағымдағы жылы басқа уақытта беріледі немесе келесі жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосылады не өтемақы төленеді.
- 8.15. Қатарынан 2 (екі) жыл бойы еңбек демалысын бермеуге тыйым салынады.

9. Еңбекақы төлеу

- 9.1. Жұмыскердің еңбегіне ақы төлеу еңбек шартына және Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жүргізіледі.
- 9.2. Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу жүйесі еңбекақы төлеудің тұрақты бөлігінен (лауазымдық қызметақы) және еңбекақы төлеудің ауыспалы бөлігінен (сыйлықақы) тұрады.
- 9.3. Жұмыс беруші жұмыскерлерге жалақыны ақшалай нысанда ай сайын, есепті айдан кейінгі айдың 10 (оныншы) күнінен кешіктірмей төлеуге, сондай-ақ 15 (он бесінші) күнінен

кешіктірмей аванс төлеуге міндеттенеді. Жалақы мөлшері әрбір Жұмыскер үшін жеке айқындалады.

- 9.4. Сыйлықақы беру мөлшері Жұмыс берушінің ішкі құжаттарына сәйкес есепті кезеңнің қорытындылары бойынша айқындалады.
- 9.5. Жұмыскерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын (немесе демалыстың бір бөлігін) жұмыс істеген уақытына барабар немесе Жұмыс берушінің ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен берген кезде сауықтыру үшін материалдық көмек төленеді.
- 9.6. Жұмыс берушінің тиісті бұйрығы негізінде өзінің негізгі жұмысынан босатылмай, басқа лауазым бойынша қосымша жұмысты немесе уақытша болмаған жұмыскердің міндетін орындайтын жұмыскерге Жұмыс берушінің ішкі құжаттарына сәйкес қосымша ақы төленеді:
 - лауазымдарды қоса атқарғаны үшін - негізгі жұмыс бойынша лауазымдық жалақыдан 30%-ға дейін,
 - қызмет көрсету аймақтарын кеңейту немесе жұмыс көлемін ұлғайту үшін - негізгі жұмыс бойынша лауазымдық жалақыдан 30%-ға дейін,
 - өзінің негізгі жұмысынан босатылмай уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін орындағаны үшін - негізгі жұмыс бойынша лауазымдық жалақының 30%-на дейін.Егер уақытша болмаған жұмыскерді ауыстыру ауыстырушы жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін жұмыскерлерге қосымша ақы төлеу жүргізілмейді.
- 9.7. Мереке және демалыс күндері ақы төлеу Жұмыскердің лауазымдық жалақысының күндізгі мөлшерін негізге ала отырып, кемінде бір жарым еселенген мөлшерде жүргізіледі.
- 9.8. Экологиялық апат аудандарында қоныстанатын жұмыскерлерге жалақыны есептеу кезінде қосымша ақы қолданылады.
- 9.9. Жұмыскерлерді басқа жерге, оның ішінде Қазақстан Республикасынан тыс жерлерге оқуға жіберген кезде жұмыскерлерге оқу орнына бару және кері қайту уақыты үшін белгіленген мөлшерде жол жүру, тұру (егер тұру құны оқу құнына енгізілмесе) және тәуліктік шығын төленеді.

10. Жауапкершілік және шарттың орындалуын бақылау

- 10.1. Осы Шарттың талаптарын бұзғаны үшін Тараптар осы Шартта және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген жауаптылықта болады.
- 10.2. Жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін Жұмыс беруші тәртіптік жазалардың мынадай түрлерін қолдануға құқылы: ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс, Еңбек шартын бұзу.
- 10.3. Шарт талаптарының орындалуын бақылауды тараптардың келісімі бойынша құрылған екі жақты комиссия жүзеге асырады.

11. Персоналдың еңбегі мен денсаулығын қорғау

11.1 Жұмыс беруші:

- 11.1.1 Жұмыс орындары орналасқан ғимараттардың (құрылыстардың) өз құрылысы бойынша олардың функционалдық мақсаты мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігін қамтамасыз етуге.
- 11.1.2 Жұмыс жабдығының осы жабдық түрі үшін белгіленген қауіпсіздік нормаларына сәйкестігін, Жұмыскерлер үшін жұмыс орындарында қауіпсіз жағдай жасау үшін тиісті ескерту белгілерінің және қоршаулардың немесе қорғаныс құрылғыларының болуын қамтамасыз етуге.
- 11.1.3 Авариялық жолдар мен шығу жолдарын Жұмыскерлерді үй-жайдан ашық ауаға немесе қауіпсіз аймаққа еркін шығаратындай етіп қалдыруға.

- 11.1.4 Қауіпті аймақтарды нақты белгілеуге міндеттенеді. Егер жұмыс орындары қауіпті аймақтарда болса, онда мұндай орындар мүмкіндігінше осы аймақтарға бөгде адамдардың кіруіне кедергі келтіретін құрылғылармен жабдықталуы тиіс.
- 11.1.5 Жалпы аурудың алдын алу және азайту, сондай-ақ еңбек жағдайын жақсарту мақсатында Жұмыскерлерді жыл сайынғы медициналық тексеруден өткізуге міндеттенеді.
- 11.2. Жұмыскер:**
- 11.2.1 Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша нормалардың, ережелер мен нұсқаулықтардың талаптарын сақтауға.
- 11.2.2 Жұмыс берушіге немесе жұмысты ұйымдастырушыға жұмыскерлердің әрбір өндірістік жарақаты мен денсаулығының өзге де зақымдануы, ауру (улану) белгілері туралы, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туралы дереу хабарлауға.
- 11.2.3 Жұмыс берушінің талабы бойынша жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда профилактикалық медициналық тексеруден өту.
- 11.2.4 Жұмыс берушіге мүгедектікті белгілеу немесе еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретін денсаулық жағдайының өзге де нашарлауы туралы хабарлауға.
- 11.2.5 Жұмыс беруші ұсынатын жеке және ұжымдық қорғау құралдарын бұлжытпай қолдану және мақсаты бойынша пайдалануға.
- 11.2.6 Жұмыс беруші белгілеген және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқытудан, нұсқамадан және білімін тексеруден өтуге міндеттенеді.

12. Еңбек даулары

- 12.1. Осы Шарттан туындайтын барлық даулар мен келіспеушіліктер Тараптар арасында келіссөздер жүргізу жолымен реттелуге тиіс.
- 12.2. Келіссөздер жолымен реттеу мүмкін болмаған жағдайда барлық даулар мен келіспеушіліктер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес сот тәртібімен шешіледі.

13. Өзге де шарттар

- 13.1. Шарт Тараптардың келісімі бойынша бұзылуы мүмкін. Егер Тараптардың жекелеген келісімінде өзгеше тікелей келісілмесе, Келісімді бұзудың шарттары туралы Тараптардың келісіміне қол жеткізілуі және оны бұзудың болжамды күніне дейін күнтізбелік 30 (отыз) күннен кешіктірмей хат алмасумен не жазбаша келісімге қол қоюмен расталуы тиіс.
- 13.2. Осы Шарт Тараптар арасындағы толық уағдаластықты қамтиды. Барлық өзгерістер, оған қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады.
- 13.3. Осы Шарт жасалғанға дейін туындаған Тараптардың кез келген міндеттемелері заңды күшін жойды деп есептеледі.
- 13.4. Осы Шарт Тараптардың әрқайсысы үшін бір-бір данадан бірдей заңды күші бар қазақ және орыс тілдерінде 6 данада жасалды. Осы Шарттың көшірмесі мониторинг үшін еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жіберіледі.
- 13.5. Осы Шарттың мазмұны үшінші тұлғаларға жария етуге жатпайды.

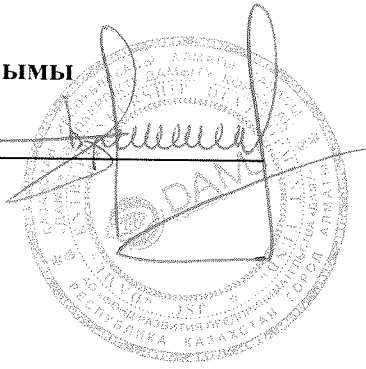
2. Тараптардың қолдары:

Жұмыс берушіден:

Жұмыскерлерден:

Басқарма Төрайымы

Г.А. Бурибаева



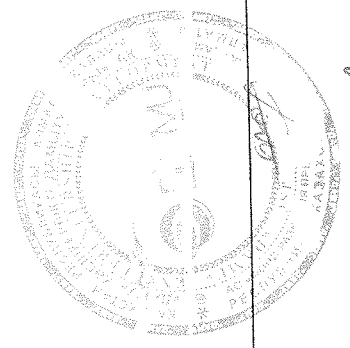
Жұмыскерлердің өкілдері

Ғ.М. Сәйпидінов

И.В. Суворова

Two handwritten signatures in black ink. The first signature is for G.M. Saipidinov and the second is for I.V. Suvorova. Each signature is written over a horizontal line.

Пронумеровано пронумеровано
на 9 (рбам) листа:



Қазақстан Республикасы
«Алматы қаласы Еңбек инспекциясы
басқармасы» ҚММ
«15» Ал. 2023 № 11-А
Алматы қ., 050021, Достық, 85