

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

М.Х. ДУЛАТИ АТЫНДАҒЫ ТАРАЗ Өңірлік
УНИВЕРСИТЕТІ

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

2024-2026 жылдарға

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

М.Х. Дулати атындағы Тараз өңірлік университеті

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

2024-2026 жылдарға

Жұмыс берушіден:

Университет Басқарма төрағасы-
Ректор М.Қ.Байжұманов



Жұмыскерлерден:

Университеттің Кәсіподақ ұйымының
төрағасы Б.Е. Хұсайынов



ТІРКЕУ №	21-37
24	02 06

Ұжымдық шарт _____

_____ тіркеуден өтті

Тіркеу № _____ « _____ » _____ 20 _____ ж.

Тіркеуді жүргізген _____

(қызметі, аты-жөні, қолы)

М.О.

I. Жалпы ережелер.

1.1. Осы Ұжымдық шарт «М.Х. Дулати атындағы Тараз өңірлік университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы мен қызметкерлер арасында жасалған, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады.

1.2. «М.Х. Дулати атындағы Тараз өңірлік университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы (бұдан ары «Университет») Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне (бұдан әрі-ҚР ЕК), «Білім туралы» ҚР Заңына, «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңына, өзге де нормативтік-құқықтық актілерге сәйкес қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау жөніндегі қызметкерлер мен Жұмыс берушінің өзара міндеттемелерін айқындау мақсатында және қызметкерлер үшін қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіби кепілдіктер, жеңілдіктер мен артықшылықтар белгілеу, сондай-ақ заңдарда, өзге де нормативтік-құқықтық актілерде, салалық тарифтік, аймақтық және аумақтық келісімдермен салыстырғанда тиімдірек еңбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін жасалған.

1.3. Ұжымдық шарттың тараптары болып:

Жамбыл облысы оқу-ағарту, ғылым және жоғары білім қызметкерлері Кәсіподағының мүшелері болып табылатын Университет қызметкерлері, олардың атынан өкілеттік ететін бастауыш кәсіподақ ұйымы (ары қарай «Кәсіподақ комитеті»);

Жұмыс беруші, оның өкілі болып табылатын – Басқарма төрағасы – Ректор Байжұманов Мұхтар Қазбекұлы саналады.

1.4. Кәсіподақ мүшелері емес қызметкерлер жұмыс берушілермен өзара қарым-қатынастарда өз мүдделерін таныту үшін кәсіподақ комитетін өкілетті етуге құқылы.

1.5. Осы Шарттың күші Университеттің Кәсіподақ мүшелеріне, сондай-ақ кәсіподақ ұйымының осы шартқа қол қоюға өкілетті еткен қызметкерлеріне тарайды. Кәсіподақ ұйымы қызметкерлерге ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіруге, оның жүзеге асуына ықпал етуге міндеттенеді.

1.6. Ұжымдық шарт Университеттің ұйымдық-құқықтық нысаны өзгеріске ұшырағанда (бірігу, бөліну, қосылу, бөлініп шығу, қайта құрылу) өз күшін жоғалтпайды.

1.7. Университеттің меншік түрі өзгергенде ұжымдық шарт меншік құқығы ауысқан күннен бастап алты ай бойында күшін жоғалтпайды. Бұл кезеңде тараптар жаңа ұжымдық шарт жасау туралы келіссөздер жүргізуді бастауға немесе қолданыстағы ұжымдық шартты сақтауға, өзгертуге және толықтыруға құқылы.

1.8. Университет таратылған жағдайда ұжымдық шарттың күші барлық қызметкерлермен еңбек шарты тоқтатылғаннан кейін жойылады.

1.9. Ұжымдық шарттың әрекет ету мерзімінде тараптар оған ұжымдық шарттарды жасау үшін белгіленген ретпен өзара келісім негізінде өзгертулер мен толықтырулар енгізуге құқылы.

1.10. Ұжымдық шарттың әрекет ету мерзімінде тараптардың ешқайсысы осы шартпен өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтатуға құқығы жоқ.

1.11. Ұжымдық шарттың ережелерін қайта қарау Университет қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық жағдайының төмендеуіне алып келмеуі тиіс.

1.12. Ұжымдық шарт оған тараптар қол қойған мезгілден бастап күшіне енеді.

1.13. Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек құқығына сәйкес еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссияларын құру міндеттілігі туралы келісімге келді. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі Келісу комиссиясы тұрақты жұмыс жасайтын орган болып табылады және кәсіподақ комитеті мен Университет әкімшілігі өкілдерінен тең құқылы жағдайда жасақталады. (ҚР ЕК 159 б.)

Келісу комиссиясының жұмыс тәртібі мен қызметін ұйымдастыру №5 Қосымшамен белгіленген.

Университет әкімшілігі мен қызметкерлер арасында туындаған барлық санаттағы жеке еңбек даулары келісу комиссиясында, ҚР Еңбек Кодексімен көзделген тәртіппен, еңбек дауының бір тарапының өтініші бойынша қаралуы мүмкін.

II. Еңбек шарты.

2.1. Еңбек шартының мазмұны, оны жасау, өзгерту және бұзу тәртібі Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексімен, өзге де нормативтік-құқықтық актілермен, Университет Жарғысымен анықталады және қолданыстағы еңбек заңнамасында, сондай-ақ салалық тарифтік, аймақтық, аумақтық келісімдерде, осы ұжымдық шартта белгіленген қызметкерлердің жағдайларын нашарлатпауға тиіс.

2.2. Еңбек шарты қызметкермен жазбаша түрде екі данада жасалып, олардың әрқайсысына жұмыс беруші мен қызметкердің қолы қойылады.

Еңбек шарты жұмысқа қабылдау туралы бұйрық шығаруға негіз болады.

2.3. Жұмыс сипаты тұрақты болып табылатын жұмыстарға еңбек шарты шектеусіз мерзімге немесе бір жылдан кем болмайтын мерзімге жасалуы мүмкін. Еңбек шартының мерзімі аяқталғанда тараптар оны шектеусіз мерзімге немесе бір жылдан кем болмайтын мерзімге созуға құқылы.

Бір жылдан кем емес мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзарту екі реттен аспауы тиіс.

Еңбек қатынастары жалғасқан жағдайда еңбек шарты шектеусіз мерзімге жасалған болып есептеледі.

Еңбек шарты бір жылдан кем мерзімге тек қандай да бір нақты жұмысты атқарған жағдайда, жұмыста уақытша жоқ қызметкерді алмастырғанда, маусымдық жұмыстарды атқарған мерзімге жасалады.

2.4. Еңбек шартында ҚР ЕК 28 бабымен көзделген ерекше еңбек жағдайлары, оның ішінде оқу жүктемесінің көлемі, жұмыс уақытының режимі

мен ұзақтылығы, еңбек ақының мөлшері, жеңілдіктер мен өтемақылар және өзгелер көрсетіледі.

Мүгедек азаматпен жасалатын Еңбек шарты олардың жеке мүмкіндіктерін ескере отырып жабдықталған жұмыс орындарына қатысты шарттарды қамтуы тиіс.

Еңбек шартындағы жағдайлар тек тараптардың келісімі бойынша және жазбаша түрде ғана, ҚР Еңбек Кодексімен белгіленген тәртіппен өзгертілуі мүмкін.

Университет әкімшілігі жұмыскерлердің және бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің мүшелерінің жаңа еңбек нормаларын енгізу туралы, сол өзгерістер енгізілгенге дейінгі бір ай бұрын ескертуге міндетті. (ЕК 101 бабы, 4-тармақшасы)

2.5. Педагогикалық қызметкерлердің оқу жүктемесінің көлемін жұмыс беруші оқу жоспары бойынша сағаттар санын, оқу бағдарламаларын, мамандармен қамтамасыз етілу жағдайын, Университеттегі өзге де нақты жағдайларды ескере отырып белгілейді.

ПОҚ-дың оқу жүктемесінің көлемі еңбек шартында көрсетіледі және қызметкердің жазбаша келісімі арқылы ғана өзгертілуі мүмкін.

Жұмыс беруші педагогикалық қызметкерлерді кезекті демалысқа кеткенге дейін олардың жаңа оқу жылындағы оқу жүктемелерімен жазбаша түрде таныстыруы тиіс.

2.6. Педагогтардың жүктемесінің бір ставкадағы жалақы үшін көзделген сағат мөлшерінен аз немесе көп болып белгіленуі олардың тек жазбаша келісімі бойынша жүргізіледі.

2.7. Университеттегі негізгі жұмысынан бөлек оқытушылықты біріктіріп атқаратын тұлғаларға, сондай-ақ өзге білім мекемелерінің педагогикалық қызметкерлеріне және мекемелер, ұйымдар мен кәсіпорындар қызметкерлеріне (оның ішінде білім беруді басқару органдарының, оқу-әдістемелік кабинеттердің, орталықтардың қызметкерлеріне) Университет негізгі жұмыс орны болып табылатын педагогикалық қызметкерлер бір жалақы сатавкасынан кем емес оқытушылық жұмыспен қамтылған жағдайда ғана оқытушылық қызмет беріледі.

2.8. Үш жасқа дейінгі бала күтімінде болумен байланысты демалыста отырған педагогикалық қызметкерлерге оқу жүктемесі жалпы негізде белгіленеді және ол мезгілдің жүктемесін орындау үшін басқа педагогикалық қызметкерлерге уақытша бөлініп беріледі немесе осы уақытқа жұмыскер қабылданады.

2.9. Оқу жүктемесі демалыс және жұмыс емес мереке күндеріне жоспарланбайды.

2.10. Педагогикалық қызметкердің еңбек шартында немесе Университет басшысының бұйрығында көрсетілген оқу жүктемесі оқу жылының барысында тек төмендегі жағдайларда ғана төмендеуі немесе артуы мүмкін:

а) тараптардың өзара келісімі бойынша;

б) Жұмыс берушіге және жұмыскерге 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, ал жұмыс берушінің кінәсінен

болғанда – жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде белгіленеді.

в) Жұмыскердің себепсіз кінәсінен жол берілген бос тұрып қалу уақытына ақы төленбеуге тиіс.(ЕК 112 бабы)

2.11. Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын елеулі өзгерту, әдетте, жаңа оқу жылында еңбек жағдайының ұйымдық немесе технологиялық өзгерісіне (білім алушылар санының, оқу жоспары бойынша жұмыс сағаттары санының өзгеруі, тәжірибе (сынақ) жүргізу, Университет жұмысының ауысымын өзгерту, сондай-ақ білім бағдарламаларын өзгерту және т.б.) байланысты және қызметкердің еңбек функцияларын (белгілі бір мамандық, біліктілік, лауазым) өзгертпей жалғастыруын қамтамасыз ете отырып жол беріледі.

Егер қызметкер жаңа еңбек жағдайында жұмыс істеуге келіспесе, жұмыс беруші қызметкерге жазбаша түрде оның біліктілігі мен денсаулығына сәйкес Университеттегі өзге жұмысты ұсынуға, ал ондай жұмыс болмаған жағдайда – қызметкердің біліктілігі мен денсаулық жағдайына сәйкес атқара алатын бос тұрған төменгі лауазым мен төменгі жалақы ұсынуға міндетті.

2.12. Қызметкермен еңбек шарты жасалғанда Жұмыс беруші немесе оның өкілетті өкілі оны Ұжымдық шартпен, Университет Жарғысымен, ішкі еңбек тәртібі ережесімен және еңбек мәселелері жөніндегі Университетте қолданыстағы өзге де актілермен жазбаша түрде таныстыруға міндетті.

2.13. Қызметкермен еңбек шартын тоқтату Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі және өзге де заңдарымен көзделген негіздер бойынша ғана жүргізіледі.

III. Қызметкерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін көтеру.

Тараптар төмендегі жағдайлар бойынша өзара келісімге келеді:

3.1. Жұмыс беруші Университет қызметкерлерінің және ПОҚ-ның кәсіби даярлау мен қайта даярлау қажеттігін анықтайды;

Жұмыс берушінің жолдамасымен кәсіби даярлауға, қайта даярлауға және біліктілік арттыруға жіберу жұмыс берушінің қаржысы есебінен немесе Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйым салынбаған қаржы есебінен оқыту шартына сәйкес жүзеге асырылады.

Оқыту шарты:

Жұмыс беруші мен білім алушылардың құқықтары мен міндеттері;

Оқу мерзімі мен оқу аяқталған соң жұмыс берушіде өтелуі тиіс жұмыс мерзімі;

Оқытумен байланысты жұмыс берушінің, өтелмеген жұмыс мерзіміне сәйкес, шығындарын қалпына келтіру тәртібі мен шарттары;

Оқытумен байланысты кепілдіктер мен өтемақылық төлемдер;

Тараптардың жауапкершілігі.

Оқыту шарты келісім тараптарымен белгіленген өзге де шарттар мен талаптарды көздеуі мүмкін (ҚР ЕК 118 б.)

3.2. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетімен келісе отырып, қызметкерлердің біліктілігін арттыру, кәсіби даярлау мен қайта даярлау нысандарын, қажетті кәсіп пен мамандықтар тізбесін Университеттің даму бағытын ескере отырып әрбір күнтізбелік жылға анықтайды;

3.3. Жұмыс беруші:

- қызметкерлердің кәсіби даярлығын, қайта даярлығы мен біліктілігін көтеруді ұйымдастырады;

- профессор оқытушылар құрамының біліктілігін әр 3 жылда міндетті түрде көтеріп отырады;

- жұмысшылар бір мезгілде жаңа жұмыс орындары ашылған жағдайда босаған қызметкерлерді жаңа жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру үшін алдын-ала оқытуды ұйымдастырады;

- қызметкерді біліктілігін көтеруге жолдағанда, оның жұмыс орны (лауазымын), негізгі жұмыс орны бойынша жалақысын сақтайды және егер қызметкер біліктілігін жоғарылатуға өзге аймаққа жіберілсе, оның іссапар шығындарын іссапарға жіберілетін тұлғалар үшін қолданыстағы заңнамада көзделген (сөткелік және жол шығындар, оқу орнына барып-қайту, пәтерде тұру) тәртіппен және ретпен төлейді; *(Қосымша №2 белгіленген)*

IV. Қызметкерлердің жұмыстан босауы және олардың еңбекпен қамтылуына ықпал ету

4.1. Жұмыс беруші Кәсіподақ комитетіне қызметкерлер штаты немесе санының қысқаруы туралы оның басталуынан бір ай бұрын, ал жаппай жұмыстан босау жағдайлары орын алатын болса бір ай бұрын жазбаша хабарлайды.

Хабарландыруда штат немесе сандық қысқару туралы бұйрық жобалары, қысқартылатын лауазымдар мен қызметкерлер тізімі, бос орындар тізбесі, жұмысқа орналастырудың мүмкін жағдайлары қамтылуы тиіс.

Қызметкерлер жаппай жұмыстан босатылатын жағдайда хабарландыру мазмұнында әлеуметтік-экономикалық негіздеме көрсетілуі тиіс.

4.2. Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексі 52 бабының 1 тармағының 1 және 2 тармақшаларына сәйкес жұмыстан босату туралы хабарландыру алған қызметкерлерге өз бетінше жаңа жұмыс орнын іздеу үшін жалақысы сақтала отырып аптасына 6 сағаттан кем болмайтын жұмыстан бос уақыт берілуі тиіс.

4.3. Белгіленген квотаға сәйкес алғашқы кезекте Университеттегі жұмыстан босатылған немесе босатылатын мүгедектер жұмыспен қамтылады.

4.4. Қызметкерді зейнеткерлік жасқа жетуімен байланысты (ҚР ЕК 52 б. 1 т. 24 т.т.) жұмыстан босатқанда, жұмыс беруші ҚР ЕК 53 б. 9 т. сәйкес өтемақы беруді жүзеге асырады.

Тараптап қызметкерді зейнеткерлік жасқа жетуімен байланысты жұмыстан босатқанда берілетін өтемақының мөлшері лауазымдық жалақы көлемінде белгіленетіні туралы келісті.

V. Жұмыс уақыты мен демалыс уақыты.

5.1. Қызметкерлердің жұмыс уақыты кәсіподақ ұйымымен келісе отырып жұмыс беруші бекітетін Университеттің ішкі еңбек тәртібі Ережесімен, сабақ кестесімен, жылдық күнтізбелік оқу кестесімен, ауысым кестесімен, сондай-ақ еңбек шарттын талаптарымен, қызметкерлердің лауазымдық нұсқаулықтарымен, Университет Жарғысымен қызметкерлерге жүктелетін міндеттерімен анықталады.

5.2. Университеттің барлық қызметкерлері, ПОҚ үшін аптасына 40 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының мөлшерлі ұзақтығы белгіленеді.

5.3. ЖОО-ры ПОҚ-ның жылдық оқу жүктемесі жұмыс уақытының жылдық нормасының негізінде белгіленеді және ғылыми кеңестің шешімі негізінде ЖОО басшысы белгілейді.

5.4. Толық емес жұмыс уақыты – толық емес жұмыс күні немесе толық емес жұмыс аптасы келесі жағдайларда:

- жұмыс беруші мен қызметкердің өзара келісімі бойынша;
- өтініші бойынша жүкті әйелге;
- 14 жасқа дейінгі баласы (18 жасқа дейінгі мүгедек баласы) бар ата-ананың (қорғаншы, қамқоршы, заңды өкіл) біріне;
- дәрігерлік қорытынды негізінде отбасының науқас мүшесіне қарайтын тұлғаға белгіленеді.

5.5. Жұмыс берушінің бастамасымен демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту ҚР Еңбек Кодексінің 86 бабында көзделген жағдайлардан өзге кезде, қызметкердің тек жазбаша келісімі негізінде жүргізіледі.

Қызметкердің бастамасы бойынша демалыс және мереке күндері жұмыс істеуге Университет әкімшілігінің тек жазбаша рұқсаты негізінде жол беріледі.

ҚР ЕК 109 б. негізінде демалыс және жұмыс емес мереке күндегі жұмыс үшін ақы, еңбек немесе ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде көзделген жоғарылатылған мөлшерде жұмысшының күндік (сағаттық) ставкасын ескере отырып, бір жарым еселік көлемнен кем емес мөлшерде төленеді. Қызметкердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні берілуі мүмкін.

5.6. Университет әкімшілігі қызметкерлерді олардың жазбаша келісімі негізінде, ҚР Еңбек Кодексінің 77 бабында белгіленген шектеулерді ескере отырып үстеме жұмысқа тартуға құқылы.

5.7. Қызметкерлерді Университет Жарғысында, ішкі еңбек тәртіп Ережесінде, лауазымдық міндеттерімен көзделмеген жұмыстарға тартуға тек жұмыс берушінің жазбаша өкімі және ҚР Еңбек Кодексінде көзделген тәртіппен қосымша төлем жасау арқылы жол беріледі.

5.8. Қысқы демалыстар, сондай-ақ кезекті демалыспен сәйкес келмейтін жазғы демалыс мерзімі Университеттің педагогикалық және өзге қызметкерлері үшін жұмыс уақыты болып табылады.

5.9. Ақылы еңбек демалыстарды беру кезектілігі жыл сайын, күнтізбелік жылдың басталуынан екі апта бұрын жұмыс берушімен келісе отырып бекіткен демалыс кестесіне және ҚР ЕК 88,89,98 бабтарына сәйкес анықталады.

Университеттің ПОҚ-ы үшін ұзақтығы күнтізбелік 56-күн және Университет жұмыскерлеріне жыл сайынғы ақы төленетін негізгі ұзақтығы 30 күн күнтізбелік еңбек демалысы белгілеген.

Демалысты ұзарту, басқа уақытқа ауыстыру, демалысты бөлу және одан кері шақыру қызметкердің келісіміне сәйкес және ҚР Еңбек Кодексінің 93-95 баптарында көзделген жағдайлар мен тәртіп бойынша жүргізіледі.

5.10. Университеттің кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлерге лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлене отырып, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы беріледі. Сауықтыруға арналған жәрдемақы Университет қызметкерлеріне оқу жылында бір рет төленеді.

5.11. Жұмыс беруші Кәсіподақ комитетімен келісілген тізім бойынша 6 күнтізбелік күннен кем болмайтын мерзімге төмендегі қызметкерлерге қосымша ақылы еңбек демалысын беруге міндеттенеді:

- ҚР ЕК 89 б. 1 тар. 1) тарм. сәйкес зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмысқа қамтылған қызметкерлерге;
- бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар қызметкерлерге (ҚР ЕК 89 б. 1 тар. 2) тарм.).

Қызметкерлерге және олардың жазбаша өтініші негізінде төмендегі жағдайларда жалақы сақталмайтын демалыс беріледі:

- отбасында сәби дүниеге келгенде – 5 күн;
- жаңа қонысқа көшуге байланысты - 5 күн;
- баланы әскер қатарына шығарып салғанда – 3 күн;
- қызметкер некеге тіркелгенде – 5 күн;
- жақын туыстары қаза болғанда – 5 күн;
- оқу демалысының ұзақтығы қызметкердің өтінішінде көрсетіледі, сонымен қатар оқу демалысына ақы төлеу жұмыс беруші мен қызметкердің келісімі арқылы айқындалады.

5.12. Демалыс пен тамақтану үшін берілетін үзіліс уақыты, сондай-ақ педагогикалық қызметкерлердің Университет бойынша кезекшілігі, ауысым кестесі, демалыс және жұмыс емес мереке күндеріндегі жұмыс кәсіподақ комитетімен келісілген ішкі еңбек тәртіп Ережесімен немесе жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

Жұмыс беруші педагогикалық қызметкерлерге жұмыс уақытында демалу мен тамақтану үшін білім алушылармен бір мезгілде, оның ішінде сабақтар арасындағы үзілісте (қоңырау кезінде) уақыт беруді қамтамасыз етеді. Өзге қызметкерлер үшін демалу мен тамақтану мезгілі ішкі еңбек тәртіп Ережесімен немесе кәсіподақ комитетімен келісілген жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді және ол 1 сағаттан кем болмауы тиіс.

5.13. Тараптар келесі қызметкерлерге ақылы еңбек демалыстарына қосымша 3 күн қосуды келісті:

Кітапханалық-ақпараттық орталығы бойынша:

- Орталық директоры;
- Орталық директордың орынбасары;
- Бөлім бастығы;
- Сектор меңгерушісі;

- Кітапханашы;
- Библиограф;
- Менеджер;
- Редактор;
- Инженер-программист.

Экономика және қаржы департаменті бойынша:

- Бас бухгалтер;
- Бас бухгалтердің орынбасары;
- Бухгалтер.

VI. Еңбек ақы (жалақы) төлеу мен еңбек нормасы.

6.1. Университеттің еңбекақы төлеу қорының мөлшерін жыл сайын тиісті саланың уәкілетті органы (ҚР Ғылым және жоғары білім министрлігі) белгілейді. Еңбекақы төлеу нысандарын, штат кестесін, лауазымдық жалақылар мөлшерін, сыйлықақы беру және өзге сыйақы жүйесін белгіленген еңбекке ақы төлеу қорының шегінде Университет дербес айқындайды. Университет ректорының, оның проректорларының, бас бухгалтерінің лауазымдық жалақыларының мөлшерін, оларға сыйлықақы беру және өзге де сыйақы жүйесін тиісті саланың уәкілетті органы белгілейді.

6.2. Жалақы ставкасының (лауазымдық жалақының) мөлшерін өзгерту төмендегі жағдайларда жүргізіледі:

- мамандық бойынша еңбек өтілі артқан жағдайда, егер оны дәлелдейтін құжат Университетте болса – сол артқан күннен бастап, немесе жалақы ставкасының мөлшерін арттыру құқығын беретін еңбек өтілі туралы құжатты тапсырған күннен бастап;

- білім алғанда немесе білім туралы құжатты қалпына келтіргенде – сәйкес құжатты ұсынған күннен бастап;

- ғылым докторы (PhD) ғылыми дәрежесі берілгенде - Жоғары аттестациялық комиссияның ғылым докторы атағын берген күннен бастап.

Қызметкердің жалақы мөлшерін арттыру құқығы оның жыл сайынғы немесе өзге демалыста болған мезгілінде, сондай-ақ жұмысқа уақытша жарамсыз мезгілінде басталған жағдайда жоғары жалақы демалыс немесе уақытша жұмысқа жарамсыздық аяқталған күнінен бастап төленеді.

6.3. Жұмыс беруші өзіне мемлекеттік білім беру мекемелерінің педагогикалық және басқа да қызметкерлерін аттестаттау Ережесімен белгіленген мерзімде кәсіподақ комитетінің өкілінің міндетті түрде қатысуымен педагогикалық қызметкерлерді аттестаттауды өткізу туралы міндеттеме қабылдайды.

6.4. Жұмыс беруші педагогикалық қызметкерлерді (оқытушыларды) Қазақстан Республикасының «Білім туралы» Заңымен белгіленген тәртіпке сәйкес мөлшерлі жүктемемен қамтамасыз ету міндеттемесін қабылдайды.

6.5. Жұмыс беруші өзіне жыл бойында, тарификациялық тізіммен білгіленген, педагогикалық қызметкерлердің оқу жүктемесін объективті себептерсіз төмендетуге жол бермейтіндігі туралы міндеттеме қабылдайды.

6.6. Тараптар жалақының бір айда бір реттен кем төленбейтіні туралы келісімге келеді. Жалақы төлеу келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді.

6.7. Жұмыс беруші жұмыстан босату және демалыс уақытына жалақы төлеу жағдайында есептесу мерзімін қатаң сақтауға міндеттенеді.

6.8. Жұмыс беруші лауазымдарды қатар біріктіріп атқарған (қызмет көрсету аясы кеңейгенде) қызметкерге 10%-дан 50%-ға дейінге көлемінде; уақытша жұмыста жоқ қызметкердің міндетін атқарған қызметкерлерге 50%-дан 100%-ға дейінгі көлемде, атқарылған жұмыс уақытына сәйкес, лауазымдық жалақыға қосымша төлем жасайды.

6.9. Үстеме жұмыс, түнгі уақыттағы, мерекелік және демалыс күндері атқарылған жұмыс үшін төлем еңбек заңнамасына және осы Шартқа сәйкес жасалады.

6.10. Еңбек нормаларын енгізу, ауыстыру және қайта қарауды жұмыс беруші кәсіподақ комитетімен келісе отырып жүзеге асырады.

Жаңа еңбек нормаларының енгізілуі туралы қызметкерлерге кемінде бір ай бұрын хабарлануы тиіс.

6.11. Жұмыс беруші қызметкерлердің жалақысынан олардың жазбаша келісімінсіз, қаржылық бақылау органдарының тоқтамдары мен анықтамалары негізінде қаражат ұстап қалуға жол бермеуге міндеттенеді.

6.12. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетімен келісіп қызметкерлерге сыйақы беруге, жалақы қорының үнемделген шегінде жалақы ставкалары мен лауазымдық жалақыларға үстеме төлемдер белгілеуге міндеттенеді.

6.13. Тараптар қызметкерлерден әртүрлі қажеттіліктерге мәжбүрлі түрде қаржы жинауға жол бермеу бойынша бірлескен жұмыс жүргізуге келіседі.

6.14. Осы Шартта толық материалдық жауапкершілік алушы қызметкерлердің тізбесі белгіленеді. Аталған тізбе мен толық материалдық жауапкершілік туралы типтік келісім-шарт осы Шартқа тіркеледі.

VII. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ЖӘРДЕМАҚЫ ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ

7.1. Жүктілігі және босануы бойынша, жаңа туған балаларды асырап алу кезінде әлеуметтік жәрдемақылар мемлекеттік міндетті әлеуметтік сақтандыру қорының қаражатынан төленеді.

7.2. Еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша айлық жәрдемақының мөлшері жиырма бес еселенген айлық есептік көрсеткіштен (АЕК) аспауға тиіс. (ҚР еңбек Кодексі 133 б. 4 т.) Еңбекке уақытша қабілетсіздік бойынша әлеуметтік жәрдемақыны тағайындау және төлеу қағидаларын бекіту туралы *Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 30 қарашадағы № 907-бұйрығымен бекітілген Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жәрдемақы тағайындау және төлеу тәртібі* айқындалған.

7.3. Жұмыс беруші жұмыскерлерді ҚР Еңбек кодексінде және ҚР басқа да заңнамалық актілерінде көзделген жағдайларда оларды мемлекеттік және қоғамдық міндеттерге тарту уақытында еңбек міндеттерін орындаудан босатады.

7.4. Донор болып табылатын қызметкердің тексерілу және қан тапсыру уақытында жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

7.5. Іссапар кезінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады.

7.6. Жұмыс беруші жұмысынан айрылуына байланысты бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде төмендегі жағдайларда өтемақы төлемдерін жүргізеді:

1) жұмыс беруші – заңды тұлға таратылған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша ЕК бұзылған кезде;

2) жұмыскердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда;

3) жұмыскердің зейнеткерлік жасқа жетуіне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша ЕК бұзылған кезде / бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде/.

7.7. Жұмыс беруші келесі әлеуметтік төлемдерді жүзеге асырады және келесі материалдық көмек ұсынады:

1. Қызметкерлер қайтыс болған жағдайда, оның отбасы мүшесіне 35 айлық есеп көрсеткіш мөлшерінде жәрдемақы төленеді.

2. Қызметкерлерге отбасы мүшесі (ата-анасы, жұбайы, балалары) қайтыс болған жағдайда 35 айлық есеп көрсеткіш мөлшерінде жәрдемақы (бір отбасынан екі немесе одан да көп қызметкерлер болған жағдайда тек біреуіне ғана беріледі).

3. Университетте 10 (он) жыл қызмет еткен жұмыскерлерге, яғни зейнеткерлік жасқа толған ерлер мен әйелдерге 30 АЕК көлемінде бір жолғы сыйақы төленеді;

4. Университетте 10 (он) жыл қызмет еткен елу, алпыс жасқа толған жұмыскерлерге лауазымдық жалақы мөлшерінде біржолқы сыйақы төленеді.

7.8. Жұмыс беруші университеттің ПОҚ мен қызметкерлерінің балалары үшін жаңа жылдық сыйлықтарын сатып алуға, сондай-ақ мәдени-бұқаралық іс-шараларды өткізуге, ЖОО-ның қаржылық мүмкіндіктеріне сәйкес жыл сайын қызметкерлерді сауықтыруды ұйымдастыруға ақшалай қаражат бөледі.

Кәсіподақ комитеті мәдени-бұқаралық іс-шаралар өткізуге және қызметкерлерді сауықтыруға кәсіподақ ұйымының тиісті күнтізбелік жылға арналған сметасында белгіленген сома шегінде ақшалай қаражат бөледі.

7.9. Ғылыми-зерттеу жұмыстарын орындау үшін профессорлық-оқытушылық құрамына оқу демалысы беріледі. Оқу демалысының ұзақтығы 1 айдан 6 айға дейінгі мерзімде беріледі.

7.10. Жұмыс беруші еңбектегі жетістіктерін, тәртібін ескере отырып жұмыскерлерге көтермелеу қолданады. (алғыс, құнды зат, құрмет грамотасы, бір айлық лауазымдық жалақысы көлемінде ақшалай сыйлық.)

7.11. Тәртіптік жазасының мерзімі өтпеген (6 -ай) және университетте 3-айдан кем жұмысқа тұрған (кіріскен) жұмыскерлерге көтермелеу қолданылмайды.

7.12. Жұмыс беруші жұмыскерлерге ҚР ЕК-ң 64,65 баптарына сәйкес тәртіртік жаза қолданады.

VIII. Еңбек пен денсаулықты қорғау.

8.1. Жұмыс беруші:

- Университет қызметкерлерінің оңтайлы әрі қауіпсіз еңбек жағдайын пайдалану құқығын, өндірістік жарақат алу мен кәсіби науқастануды ескертетін қазіргі заманғы еңбекті қорғау құралдарын енгізуді қамтамасыз етеді;

- осы құқықты жүзеге асыру үшін еңбек қорғау жөніндегі ұйымдастыру және техникалық шаралар, оларды орындау мерзімі, жауапты лауазымды тұлғалар анықталған еңбекті қорғау жөніндегі келісім жасайды;

- еңбек қорғау жөніндегі Келісіммен белгіленген шараларға жалақы қорының белгілі бір пайызы көлемінде қаржы қарастырады;

- Университетте жұмыс орындарын аттестациялауды жүргізіп, оның қорытындысы бойынша кәсіподақпен келісіп белгіленген тәртіппен және мерзімде еңбекті қорғау мен қауіпсіздігі жөніндегі жұмыстарды жүзеге асырады;

- аттестациялық комиссия құрамына міндетті түрде кәсіподақ комитетінің мүшелері мен техникалық еңбек инспектор қосылады;

- жұмысқа жаңа кіріскен, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған Университет қызметкерлерімен еңбек қорғау, балалардың өмірі мен денсаулығын сақтау, жұмыс жасаудың қауіпсіз әдіс тәсілдерін меңгеру, жарақат алғандарға алғашқы жәрдем көрсету жөнінде инструктаж өткізеді;

- жаңа оқу жылының басына Университет қызметкерлерінің еңбек қорғау жөніндегі білімдерін тексеруді ұйымдастырады;

- Университет есебінен еңбек қорғау жөніндегі нормативтік және анықтамалық материалдар, ережелер, нұсқаулықтар, нұсқаулық жүргізу журналдары және өзге де құжаттардың болуын қамтамасыз етеді;

- қызметкерлерді арнайы киіммен, аяқ киіммен және жеке қорғанудың өзге де құралдарымен, сондай-ақ салалық нормалар және бекітілген мамандықтар мен лауазымдар тізбесіне сәйкес жуатын және залалсыздандыратын құралдармен қамтамасыз етеді;

- жұмыс берушінің есебінен жеке қорғау құралдарын, арнайы киім мен аяқ киім алуды, сақтауды, жууды, кептіруді және дезинфекциялауды қамтамасыз ету;

- еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін барлық қызметкерлердің заңнамаға сәйкес өнідірстегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби науқастанудан міндетті әлеуметтік сақтандырылуын қамтамасыз етеді;

- еңбек заңнамасының сақталуына мемлекеттік бақылау мен қадағалау жүргізу органдарының еңбек қорғау талаптарының қызметкердің кінәсынан болмаған бұзылу жағдайлары үшін Университет жұмысын тоқтатқан жағдайда қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады;

- қолданыстағы заңнамаға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғаларына дер кезінде тексеру және олардың есебін жүргізеді;

- жұмыс берушінің еңбек қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды орындамауы салдарынан қызметкердің өмірі мен денсаулығына қауіп туған жағдайда жұмыс істеуден бас тартқанда қызметкерге туындаған қауіпті жойғанға дейін басқа жұмыс береді немесе оның салдарынан жұмыстың тоқтап қалу мерзіміне орташа жалақысын төлейді;

- ауыр жұмыста және зиянды әрі (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыста қамтылған қызметкерлерге кепілдіктер мен жеңілдіктерді қамтамасыз етеді;

- кәсіподақ комитетімен келісе отырып, әрбір жұмыс орнына еңбек қорғау жөніндегі нұсқаулық әзірлейді және оны бекітеді;

- қызметкерлердің еңбек қорғау жөніндегі нұсқаулықтар, талаптар мен ережелерді сақтауын қамтамасыз етеді;

- Университетте еңбек қорғау жөніндегі комиссия жасақтайды, оның құрамына паритеттік бастамада кәсіподақ комитетінің мүшелері кіруі тиіс;

- Кәсіподақ комитетімен бірлесе отырып еңбек қорғау жағдайына, еңбек қорғау жөніндегі келісімнің орындалуына бақылау жүргізеді;

- еңбек қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларға, білім және ғылым қызметкерлері Кәсіподағының басқару органдарының мамандарына Университеттегі еңбек қорғау жағдайына бақылау жүргізуге септік етеді.

- қызметкерлердің оңтайлы әрі қауіпсіз еңбек жағдайын пайдалану құқығының бұзылған жағдайларында оларды жою шараларын қабылдайды;

- қызметкерлердің міндетті алдын-ала және кезеңді дәрігерлік тексерулерден тегін өтуін, сондай-ақ қызметкерлердің сұранысы бойынша дәрігерлік қорытындыға сәйкес олардың жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, кезектен тыс дәрігерлік тексеруден өтуін қамтамасыз етеді;

- ұйым қызметкерлеріне демалу үшін бөлме жабдықтайды;

- әр жарты жылда бір рет ұжымдық еңбек қорғау жөніндегі шаралардың орындалуы туралы ақпараттандырып тұрады;

8.1.1 ҚР ЕК 203 б. сәйкес еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құру. *(Қосымша №3 белгіленген.)*

8.2. Кәсіподақ төмендегі міндеттемелерді алады:

- кәсіподақ мүшелері мен Университеттің өзге де қызметкерлері үшін дене шынықтыру мен сауықтыру шараларын ұйымдастыру;

- Университет қызметкерлеріне сауықтыру жұмыстарын жүргізу.

IX. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері

9.1. Кез келген қызметкерге кәсіподақта мүшелікте болумен немесе кәсіподақтық қызметімен байланысты заңмен кепілдендірілген әлеуметтік-еңбек және өзге құқықтары мен бостандықтарының шектелуіне, күштеу, жұмыстан босату немесе өзге де нысандағы кері ықпал етуге жол берілмейді;

9.2. Кәсіподақ комитеті мен жоғары тұрған кәсіподақ органдары еңбек заңнамасы мен еңбек құқықтарының нормалары қаралған өзге де нормативтік құқықтық актілердің сақталауына белгіленген ретпен қоғамдық бақылау жүргізеді. Тараптар кәсіподақ комитеті мен жоғары тұрған кәсіподақ органдары Университеттегі еңбек заңнамасының орындалуын жоспарлы түрде, сондай-ақ кәсіподаққа түскен арыз-шағымдарға байланысты кезектен (жоспардан) тыс тексерулер жүргізетіндігі туралы келіседі. Жоспарлы тексерулердің ұзақтылығы бес күннен аспауы тиіс.

Жоспарлы тексерулер бір күнтізбелік жыл бойында екі реттен артық жүргізілмейді.

Тексеру қорытындысы бойынша бақылау нәтижелері баяндалған анықтама әзірленеді. Тексеру жүргізген тұлғалар жұмыс берушіні тексеру анықтамасымен таныстыруға міндетті. Бақылау нәтижелері жұмыс берушіге анықталған кемшіліктерді жою жөніндегі ұсыныстар түрінде жазбаша беріледі. Ұсыныстарда жұмыс берушінің еңбек заңнамасының сақталуы бойынша анықталған кемшіліктерді жою мерзімі көрсетіледі және ол мерзім бір айдан аспауы тиіс. Жұмыс беруші ұсынысты қабылдаудан, анықталған кемшіліктерді жоюдан бас тартқан жағдайда, сондай-ақ қызметкерлердің құқықтарына едәуір нұқсан келтіретін заң бұзушылықтар анықталғанда, Кәсіподақ білім беруді басқару органының жоғары тұрған басшысына кінәлі тұлғаларға қатысты тәртіптік жаза қолдану шараларын қабылдау туралы ұсыныс беруге құқылы.

9.3. Жұмыс беруші заңнамада және осы Шартта көзделген жағдайларда кәсіподақ пікірін ескере отырып (келісіп) шешім қабылдайды.

9.4. Кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерді жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан босату тек кәсіподақ комитетінің алдын-ала келісімін алу арқылы жүргізіледі.

9.5. Жұмыс беруші Университеттің кәсіподақ жетекшісіне жұмыс орнын сондай-ақ, кәсіподаққа жиналыстар, отырыстар өткізу, құжаттарды сақтау, сауықтыру, мәдени-көпшілік шаралар өткізу үшін ақысыз түрде орын беруге, қызметкерлерге көрінетін жерге ақпарат орналастыруға, байланыс құралдарын, оргтехника мен автокөліктерді пайдалану мүмкіндігін қарастырады.

9.6. Жұмыс беруші кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерлердің жалақысынан, олардың жазбаша өтініші болған жағдайда, кәсіподақтың мүшелік жарналарының кәсіподақ ұйымының есепшотына ай сайын тегін аударылып тұруын қамтамасыз етеді.

9.7. Қызметкерлердің жазбаша өтініші бойынша қызметкердің жалақысынан 1 пайыз көлеміндегі жарнаны жұмыс беруші кәсіподақ ұйымының есепшотына аударып отырады.

Мүшелік кәсіподақтық жарна бастауыш кәсіподақ ұйымының есепшотына жалақы берілген күні аударылады. Қаржыны аударуды кешіктіруге жол берілмейді.

9.8. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетінің төрағасы мен мүшелерін Кәсіподақ шақыратын және ұйымдастырып, өткізетін съезд, конференция жұмыстарына делегат ретінде, сондай-ақ Кәсіподақтың сайланбалы органдарының жұмысына, олар өткізетін семинарлар, жиналыстар мен өзге де шараларға қатысу үшін жалақысын сақтай отырып, негізгі жұмысынан босатады.

9.9. Жұмыс беруші кәсіподақ жұмысына қамтылған қызметкерлерге заңнамада және осы Шартта көзделген тәртіп бойынша кепілдіктердің берілуін қамтамасыз етеді.

Кәсіподақ комитетінің төрағасы, оның орынбасары мен мүшелері жұмыс берушінің бастамасымен жұмыстан босатудың жалпы тәртібін сақтай отырып және жоғары тұрған кәсіподақ органының алдын-ала келісімін алған жағдайда ғана жұмыстан босатылады.

9.10. Жұмыс беруші кәсіподақ комитетіне Университеттегі кез келген еңбек және әлеуметтік-экономикалық даму мәселелері жөнінде қажетті ақпарат беріп отырады.

9.11. Кәсіподақ комитетінің мүшелері Университеттегі педагогикалық қызметкерлерді тарификациялау, аттестаттау, жұмыс орындарын аттестаттау, еңбекті қорғау, әлеуметтік сақтандыру және өзге де комиссиялардың құрамына енгізіледі.

Х. Кәсіподақ комитетінің міндеттемелері.

10.1 Кәсіподақ комитеті төмендегідей міндеттемелер алады:

- Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-еңбек мәселелері жөніндегі құқықтары мен мүдделерін қорғайды және өкілеттік етеді;

- кәсіподақ мүшесі емес, бірақ жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста мүддесін танытуға өкілетті еткен және және жалақысынан әр ай сайын бастауыш кәсіподақ ұйымының есепшотына қаржы аударып отыратын қызметкерлердің мүддесін қорғайды;

- жұмыс берушілердің және олардың өкілдерінің еңбек заңнамасын және мазмұнында еңбек құқығының нормалары бар өзге нормативтік-құқықтық актілердің орындалуына қоғамдық бақылау жүргізеді;

- қызметкерлердің еңбек кітапшаларының дұрыс жүргізулі мен сақталуына, жазбалардың мезгілінде енгізілуіне, оның ішінде қызметкерлерді аттестациялау нәтижелері бойынша берілген біліктілік санаттары туралы мәліметтердің дер кезінде енгізілуіне бақылау жүргізеді;

- жұмыс берушілермен және қызметкерлермен бірлесе отырып қызметкерлердің жеке мәліметтерін қорғауға бағытталған шараларды жүзеге асырады;

- мемлекеттік басқару органына Университет ректоры, оның орынбасарлары тарапынан болған еңбек заңнамасының, ұжымдық шарттың талаптарын, келісімдерді бұзу жағдайлары туралы оларға қатысты тәртіптік жауапкершілік шараларын қолдану жөнінде ұсыныстар бағыттайды;

- еңбек даулары жөніндегі комиссия мен сотта кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделерін білдіреді және қорғайды;

- қызметкерлерге жәрдемақылар мен компенсациялардың уақытылы тағайындалуы мен төленуіне бақылау жасайды;

- қызметкерлерге еңбек демалыстары мен олардың төлемінің дұрыс әрі уақытылы берілуіне бақылау жүргізеді;

- Университеттің педагогикалық қызметкерді тарификациялау, аттестациялау, жұмыс орындарын аттестациялау, еңбек қорғау жөніндегі және өзге комиссиялардың жұмысына қатысады;

- Университеттің педагогикалық қызметкерлерін аттестациялауды өткізу тәртібінің сақталуына бақылау жүргізеді;

- Университетте мәдени-көпшілік және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүргізеді.

XI. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау. Тараптардың жауапкершілігі.

Тараптар төмендегі жағдайлар бойынша өзара келісімге келді:

11.1. Жұмыс беруші ұжымдық шартқа қол қойылғаннан кейінгі 7 күн ішінде оны еңбек жөніндегі сәйкес аумақтық органға хабарламалық тіркеуге жолдайды.

11.2. Осы Шартты орындау жөнінде бірлескен шаралар жоспарын жасайды.

11.3. Ұжымдық шарт пен оның ережелерін орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарының жүзеге асырылуына бақылау жүргізеді.

11.4. Ұжымдық шарт талаптарын орындауға байланысты туындаған барлық келіспеушіліктерді, дауларды үш күн ішінде қарайды.

11.5. Жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңмен белгіленген тәртібін сақтайды, қызметкерлердің туындаған дауларды, келіспеушіліктер мен қақтығыстарды шешудің өрескел әдісі – ереуілдерге шығуының алдын-алу мақсатында олардың туындау себептерін жоюдың жолдарын іздестіреді.

11.6. Ұжымдық шарт талаптарын орындамау немесе бұзу жағдайлары орын алғанда кінәлі тарап немесе кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіп бойынша жауапкершілікке тартылады.

11.7. Осы Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін үш ай ішінде тараптардың кез келгені екінші тарапқа жаңа Ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздердің басталғаны туралы жазбаша хабарлама жіберуге құқылы.

Ұжымдық шарт қосымшалары:

- 1. Университеттің ішкі еңбек тәртіп Ережесі;*
- 2. Қызметкерлердің біліктілігін көтеру мен қайта даярлау, кәсіби дайындық жоспары;*
- 3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі Өндірістік кеңес туралы Ереже;*
- 4. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы Ереже;*
- 5. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы туралы Ереже;*
- 6. Үлгілік оқыту шарты.*