

**«Шерхан Мұртаза атындағы
Халықаралық Тараз инновациялық институты»
мекемесінің**

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

2023 – 2025 жылдарға

«КЕЛІСІЛДІ»

Шерхан Мұртаза атындағы
Халықаралық Тараз инновациялық
институтының
ұжымы атынан
Кәсіподақ төрайымы

Әлімқұлова Ш.И.

(аты-жөні)



(қолы)

« 23 » 11 2023 ж.

М.О.

«БЕКІТІЛДІ»

Шерхан Мұртаза атындағы
Халықаралық Тараз инновациялық
институты президенті

Мұслимов Н.Ж.

(аты-жөні)



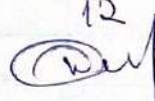
(қолы)

« 23 » 11 2023 ж.



9-35

24 01 12



Тіркеу жөніндегі
мәлімет _____

Ұжымдық шарт Мазмұны:

1. Жалпы ережелер.
2. Еңбек қатынастары және жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету.
3. Жұмыс және демалу уақыты.
4. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау.
5. Еңбекақы төлеу және еңбекті нормалау.
6. Әлеуметтік кепілдіктер, жеңілдіктер және өтемақы төлеу.
7. Ұжымдық шартты бұзған және орындамаған тараптар жауапкершілігі.
8. Тараптардың оқу үрдісін қамтамасыз етудегі өзара міндеттері.
9. Қорытынды ережелер.

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Ұжымдық шарт жұмыс беруші мен қызметкерлер арасында жасалынды және «Шерхан Мұртаза атындағы Халықаралық Тараз инновациялық институты» мекемесінің әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акті болып табылады.

1.2. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне (ары қарай ҚР ЕК), ҚР "Білім туралы", "Кәсіподақтар туралы" заңдарына, әлеуметтік-еңбек құқығын және қызметкердің кәсіби мүддесін қорғау бойынша ЖҰМЫС БЕРУШІ мен ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ өзара міндеттемелерін анықтау мақсатында, сонымен қатар қызметкерлерге қосымша әлеуметтік-экономикалық, құқықтық және кәсіптік кепілдеме, жеңілдіктер мен өтемақы белгілеу, олардың еңбек етуіне қолайлы жағдай жасау, басқа да нормативтік-құқықтық актілерге сәйкес дайындалды.

1.3. Ұжымдық шарттың тараптары: Жұмыс беруші «Шерхан Мұртаза атындағы Халықаралық Тараз инновациялық институты» мекемесі (ары қарай-Жұмыс беруші), оның өкілді тұлғасы – президент Муслимов Н.Ж.; Қызметкерлер - жеке тұлға, еңбек шартымен жұмыс жасайтын жеке тұлға, білім алушы, кәсіподақ ұйымдарынан ұсынылған және Қазақстандық салалық кәсіподақ мүшелері болып табылатын білім және ғылым қызметкерлері (ары қарай Кәсіподақ), оның өкілді тұлғасы - Кәсіподақ төрайымы Ш.И.Әлімқұлова болып табылады.

1.4. Ұжымдық шарттың тараптары өзара қатынастарын әлеуметтік- серіктестік қағидалары бойынша қалыптастырады:

- тараптар өкілдерінің өкілеттігі;
- тараптардың тең құқылығы;
- талқыланған мәселелерді таңдау еркіндігі;
- міндеттемелер қабылдаудағы еріктілік;
- тараптар мүддесін құрметтеу;
- ұжымдық шарттарды, келісімдерді орындаудағы міндеттілік;
- қабылданған міндеттемелерді тараптардың, олардың өкілдерінің кінәсінен орындамағаны үшін жауапкершілігі;
- қабылданған шешімдер жариялылығы.

1.5. Осы шарттағы тараптар арасында әлеуметтік-серіктестік төмендегі бағыттарда жүзеге асырылады:

- ұжымдық шарт, келісімдер және оларды бекіту жобаларын даярлау бойынша ұжымдық келіссөздер;

- еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты басқа да қатынастарды реттеу, қызметкерлердің еңбек құқығына кепілдікті қамтамасыз ету мәселелері бойынша өзара кеңестер (келіссөздер);
- оқу орнын басқаруға қызметкерлердің, олардың өкілдерінің қатысуы;
- сотқа дейінгі еңбек дауларын шешуде жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің қатысуы;
- тең құқықтық бастамаларында, тұрақты түрде жұмыс жасайтын кеңесу және үйлестіру органдарын құру;
- әлеуметтік-еңбек қатынастары мәселелері бойынша тараптардың бірлесіп шешім қабылдауы;
- жұмыс берушінің кәсіподақ ұйымының ұсынысын қарауы;
- қолданыстағы заңнамаға қайшы келмейтін басқа да формалары.

1.6. Оқу орнының атауы өзгерген, университет ректорымен еңбек шартын бұзу немесе осы ұжымдық шартқа қол қойған жағдайда, кәсіподақ ұйымының төрағасын қайта сайлау кезінде Ұжымдық шарт өз күшін сақтайды.

1.7. Жұмыс берушіні қайта ұйымдастыруда (қосылу, бірігу, ажырау, бөліну, қайта құрылу) осы Ұжымдық шарт қайта ұйымдастырудың барлық кезеңінде өз күшін сақтайды.

1.8. Жұмыс беруші меншік құқығы ауысқан жағдайда меншік құқығы ауысқан күннен бастап 6 (алты) ай ішінде Ұжымдық шарт өзінің күшін сақтайды.

1.9. Жұмыс беруші таратылған жағдайда таратылу шаралары жүргізілген барлық мерзім ішінде ұжымдық шарт өз күшін сақтайды.

1.10. Осы Ұжымдық шарт үш жылға жасалған және тараптардың қол қойған сәттен бастап күшіне енеді. Тараптар келісімдері бойынша осы Ұжымдық шарт мерзімі белгілі бір мерзімге ұзартылуы мүмкін.

1.11. Ұжымдық шарттың қолданыстағы мерзімінде тараптар Ұжымдық шартқа белгіленген заңнамаларға сәйкес осы Ұжымдық шарттың 2-т. бойынша, өзара келісімі негізінде қосымшалар мен өзгертулер енгізуге құқылы.

1.12. Ұжымдық шарттың мерзімінде тараптардың ешқайсысы өзіне қабылданған міндеттерді орындауда біржакты ретте тоқтатуға құқылы емес.

1.13. Тараптар жыл сайын Ұжымдық шартты орындау бойынша жауапты тұлғалары мен нақты орындалу мерзімі көрсетілген іс-шаралар жоспарын жетілдіреді және бекітеді.

1.14. Кәсіподақ комитетінің дәйекті пікірін ескере отырып, Жұмыс беруші қабылдайтын еңбек құқығы нормалары бар актілер тізімі:

- ішкі еңбек тәртібі ережесі;
- оқу сабақтарының кестесі;
- жұмыс кестесі;
- демалыс кестесі;
- ғылыми-педагогикалық қызметкерлердің оқу жүктемесі;
- еңбекті қорғау бойынша нұсқаулар;
- еңбек шарттарының өзгеруі туралы бұйрықтар;
- жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын мерзімін бұзу туралы бұйрықтар;
- қызметкерлерге мерекелік және демалыс күндерін хабарлау туралы бұйрықтар;
- штаттық кестенің өзгеруі және қызметкерлер санын қысқарту туралы бұйрықтар;
- жазалау және марапаттау туралы бұйрықтар;
- ақшалай марапаттау, қосымша төлем тағайындау және материалдық көмек көрсету туралы бұйрықтар;
- толық емес жұмыс уақыт режимін енгізу туралы бұйрықтар;
- күнделікті жұмысты кезеңге бөлу туралы бұйрықтар;
- жұмыс уақытын жинақтап, есепке алуды пайдалану туралы бұйрықтар;

- толықтай жеке немесе ұжымдық (бірлескен) қызметкерлермен берілген мүлік пен бағалы заттардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін материалдық жауапкершілік туралы шарт жасалуы мүмкін, сондай-ақ қызметкерлердің атқаратын немесе орындайтын жұмыстары мен қызметтерінің тізімін бекіту туралы жұмыс берушінің актісі, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы типтік келісімшарт;
- қызметкерлердің еңбегін төлеу ережесі;
- жұмыс берушінің қаржысы есебінен арнайы киім, арнайы аяқкиім және басқа да жеке қорғаныс құралдарымен, сондай-ақ жуатын және залалсыздандыратын құралдармен қамтамасыз етуге құқы бар мамандықтар мен лауазымдар тізімі;
- жыл сайынғы қосымша төленетін демалыс беру үшін зиянды еңбек жағдайы бар жұмысқа тартылған қызметкерлердің мамандықтары мен лауазымдар тізімі;
- жуатын және тазалайтын құралдар берілетін қызметкерлер мамандықтарының тізімі;
- жұмыс берушінің қаржысы есебінен алдын ала және мерзімдік медициналық тексеру міндетті мамандықтар тізімі;
- еңбек демалысының күнтізбелік күндер саны.

1.15. Жұмыс беруші қызметкерлердің еңбек, әлеуметтік-экономикалық және кәсіби құқығы, сондай-ақ еңбек шарты мен оны төлеуді өзгертетін құқықтық актілерге қатысты бұйрықтар мен құжаттарды міндетті жөнелту тізіміне Кәсіподақты енгізеді.

1.16. Жұмыскерлердің еңбекақысынан ұсталынған және Кәсіподақтың мүшелік жарнасы ретінде Кәсіподақ ұйымының есебіне аударылған қаржының мөлшері туралы ақпарат Кәсіподақ комитетінің сұранысы бойынша ұсынылады.

1.17. Кәсіподақ сұранысы бойынша тұтастай алғандағы оның қызметкерлерінің құрамы мен саны және бөлімдері, еңбекақы төлеу жүйесі, еңбек шарты мен өрт қауіпсіздігі, өндірістік жарақат алу көрсеткіштері, бос жұмыс орындары, еңбекақы, шәкіртақы және басқа да әлеуметтік төлемдерді төлеу бойынша қарыздар туралы мәліметтер ұсынылады. Жұмыс беруші алдын ала (2 айдан кем емес уақытта) Кәсіподаққа кәсіпорынның қайта құрылуы немесе оның бөліністері, мүлікті жекешелендіруге даярлау туралы ақпаратты жолдайды.

1.18. Тараптар Ұжымдық шартты орындау барысын жылына бір рет (желтоқсанда) талдайтын комиссияны паритеттік (теңдестік) негізде құрайды және қызметкерлер ұжымы мен білім алушыларға осы жайында ақпарат береді. Жұмыс берушінің өкілдері ректордың бұйрығымен тағайындалады, қызметкерлердің өкілдері Кәсіподақ отырысында сайланады.

2. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ ЖӘНЕ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ.

2.1. Тараптар Жұмыс беруші мен Қызметкерлердің еңбек қатынастарын Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексіне, Қазақстан Республикасы "Білім туралы" заңына сәйкес «Шерхан Мұртаза атындағы Халықаралық Тараз инновациялық институты» мекемесі Жарғысына сүйеніп, белгілейді.

2.2. Қазақстан Республикасы қолданыстағы заңнамаларына сәйкес бекітілген, жазбаша еңбек шарты Қызметкерлердің қатынасын реттейтін негізгі құжат болып табылады.

2.3. Еңбек келісімінің шарты қолданыстағы заңнамаларымен, салалық келісімдермен және осы Ұжымдық шартпен салыстырғандағы қызметкердің жағдайын төмендете алмайды.

2.4. Жұмыс беруші Қызметкермен еңбек шартын жасау барысында Жарғысымен, осы Ұжымдық шартпен, ішкі еңбек тәртібі Ережелерімен және

қызметкердің еңбек әрекетіне қатысты, сондай-ақ кәсіпорында қолданыстағы басқа да жергілікті құқықтық актілерімен қол қойдырып, таныстыруға міндеттеледі.

2.5. Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты мерзімінің бітуіне байланысты тоқтатылады.

2.6. Тараптар қызметкерлердің штаты немесе санының қысқартылуы бойынша іс-шаралар жүргізу барысында, Жұмыс беруші қызметкерге біліктілігіне сәйкес келетін басқа жұмысты ұсынуға міндеттілігін негізге алады, ал мұндай жұмыс болмаған жағдайда одан төмен бос лауазымдық орынға немесе қызметкердің біліктілігі мен денсаулық жағдайын ескере отырып, орындай алатын төмен ақылы бос жұмыс орнын ұсынуға міндетті.

2.7. Тараптар Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жұмыстан шығарылуына Кәсіподақ комитетінің дәйекті пікірін ескере отырып қана келіседі.

2.8. Қызметкерлермен еңбек шарты белгісіз мерзімге, сондай-ақ еңбек шартын тараптар белгілеген мерзімге жасалынады.

Қазақстан Республикасы ЕК-да қарастырылған жағдайларда шұғыл еңбек шарты алдағы жұмыстың сипатын есепке ала отырып, белгісіз мерзімге еңбек қатынастары белгіленбеген жағдайға немесе оның орындалу шарттары, сондай-ақ еңбек шарты тараптардың келісімі бойынша жасалына алады.

2.9. Ғылыми-педагогикалық қызметкердің лауазымына орналасуы бойынша еңбек шартын жасардың алдында оны тиісті лауазымға орналастыру байқауы бойынша таңдау жасалынады.

Еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалынған қызметкердің атқарып отырған ғылыми-педагогикалық лауазымына орналастыру байқауы үш жылда бір рет өткізіледі.

2.10. Оқу үрдісінің тоқтамауын сақтау мақсатында ғылыми-педагогикалық қызметкерді лауазымына орналастырудың еңбек шарты, жұмысқа қабылдаған кезде байқау бойынша таңдалмай-ақ, қосымша жұмыс істеуге бір жылдан артық емес уақытқа жасалынады, ал заңға сәйкес жұмыс орны сақталған уақытша жұмыс істемейтін қызметкердің орнына орналасу қызметкер жұмысқа шыққанға дейін сақталады.

2.11. Жұмыс беруші қолданыстағы Салалық келісімдер мен Ұжымдық шарт белгіленген қызметкердің жағдайын төмендетуге жол бермейді. Қызметкерге Ұжымдық шарт пен қолданыстағы Салалық келісімнің күші жүреді.

2.12. Кафедра меңгерушісі бос лауазымдық орынға байқау іріктеуіне қатысатын қызметкердің қолын қойдырып, байқау жарияланғаннан кейін бір ай ішінде байқау тәртібі мен мерзімі туралы хабардар етеді.

2.13. Қызметкерлерді Қазақстан Республикасының ЕК-де қарастырылған жағдайлардан басқа лауазымдық міндеттерін орындаумен байланысты емес жұмысқа тартуға жіберілмейді.

2.14. Жұмыс беруші экономикалық және әлеуметтік тұрғыда жұмыс орындарын Қызметкерлердің құқықтық кепілдігін негізсіз қысқартуға жол бермеуге міндеттеледі. Тараптар Қазақстан Республикасы ЕК-мен қарастырылған ретте жұмыстан босатылған қызметкерлерге кепілдемелік соманы төлеп және біліктілігін арттыратын, қайта даярлайтын және жұмысқа орналастыру бойынша іс-шаралар енгізілген келісім жасайды.

2.15. Әкімшіліктің бастамасы бойынша өндірісті толық немесе жартылай тоқтату, құрылымдық бөліністерді тарату және қайта құру, жұмыс орындарын қысқартуға апаратын басқа да іс-шаралар кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып жасалады.

2.16. Қызметкерлерді жаппай қысқарту алдын ала 2 айдан кем емес уақытта қызметкерлерді жаппай жұмыстан шығару мүмкіндігі, оларға қатысты болуы мүмкін қызметкерлердің санаты мен саны туралы, сондай-ақ оларды жүзеге асыру белгіленген мерзім ішінде Кәсіподақты жазбаша хабардар ету жағдайында жүзеге асырылуы мүмкін.

30 күн ішінде 20 және одан да көп адам санын, қызметкерлер штатын немесе оның санының қысқару жағдайында жаппай жұмыстан шығару болып есептелінеді.

Жұмыс беруші материалдық қолдау көрсету мақсатында штаттың қысқаруымен байланысты жұмыстан босатылған қызметкерлерді, жұмыс істейтіндер санын, бөліністің таратылуы немесе қайта құрылуында келесідегідей шаралар қабылдайды:

- қызметкерді 1 айдан кем емес уақытта штат немесе қызметкерлер санының қысқаруымен байланысты алдағы уақытта жұмыстан шығару туралы ескертеді;

- тараптардың келісімі бойынша осы кезеңде төленетін уақыттың есебінен өз бетінше жұмыс іздеу үшін аптасына 4 сағатқа дейін беріледі;

2.17. Жұмыс беруші штаттың қысқару бойынша зейнеталды жастағы (жалпылай белгіленген зейнет жасқа басталғанға дейінгі үш жылда) қызметкерлерді жұмыстан шығаруға мүмкіндігінше жол бермеуге міндеттеледі.

2.18. Еңбек өнімділігі және біліктілігі тең тұлғалардан бөлек қызметкерлер штатын немесе олардың санын қысқарту барысында жұмыста басым құқықпен келесі тұлғалар қалдырылады:

- ЖЖО-да, докторантурада, магистратурада оқуды жұмыспен қоса атқарып жүрген қызметкерлер;

- 16 жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған жалғыз басты аналар мен әкелер;

- 18 жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған ата-аналар;

- Мемлекеттік және салалық марапатпен марапатталғандар;

- 1 жылдан аз жұмыс өтілі бар жас мамандар;

2.19. Тараптар жұмысқа орналастыру бойынша іс-шаралар тізімін, біліктілігін көтеру, қайта даярлау және т.б. босатылған қызметкерлерге қатысты келісім жасайды, сондай-ақ Қазақстан Республикасы ЕК-мен қарастырылған төлемдерді төлейді.

2.20. Кәсіподақ еңбек қатынастарынан туындаған мәселелер бойынша қызметкерлер үшін ұдайы жұмыс жасайтын тегін заңгерлік кеңесімен қамтамасыз етеді.

2.21. Кәсіподақ пен Қызметкер құқықтық сауаттылығын көтеру мақсатында әлеуметтік-еңбек қатынасы аумағында барлық бөлім басшылары мен кәсіподақ белсенділерінің оқуын жылына бір реттен артық емес ұйымдастырады және жүргізеді.

2.22. Еңбек тиімділігін арттыру бөлім ұжымдары арасындағы жарыстылық жағдайын жақсарту мақсатында қызметкерлерді марапаттау жұмыс берушімен кәсіподақпен бірлескен түрде ұйымдастырып, жүргізеді.

2.23. Жұмыс беруші тиімді жұмыс мақсатында өз қаржысы есебінен біліктілігін арттырудың бекітілген жоспарына сәйкес, 5 жылда бір реттен кем емес қызметкерлердің біліктілігін арттыру құқығын қамтамасыз етеді.

3. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

3.1. Тараптар жұмыс уақытын реттеу барысында мекеме үшін жұмыс аптасының алты күндік тәртібін, бір демалыс күні – жексенбімен қолдануды негізге алады.

Бұл жағдайда жұмыстың жалпы ұзақтығы белгіленген заңнамаға сәйкес жекеленген қызметкерлердің еңбек ерекшелігі ескерілген жұмыс уақыты нормасынан аспауы керек. Жұмыс аптасының әдеттегі ұзақтығы – 40 сағаттан артық емес уақытты құрайды, ал зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмысқа тартылған қызметкерлер үшін – 36 сағаттан аспайды. Оқытушы-профессорлар құрамының (ОПҚ) оқу жұмысы оқу сабақтарының кестесімен, ал қызметтің басқа түрлері - жеке жоспармен анықталады. ОПҚ жұмыстарының барлық түрі 6 күндік жұмыс аптасының (36 сағат) 6 сағаттық жұмыс күні шеңберінде атқарылады.

3.2. Декандар мен кафедра меңгерушісі аумақтық-оңашаланған құрылымдық бөлімдегі сабақтарды жоспарлаудан бөлек, бір оқытушыға қатарынан 4 сағаттан артық емес дәріс және 6 сағаттық зертханалық немесе тәжірибелік сабақтарды жоспарламауға кеңес беріледі.

3.3. Сабақ кестесі сабақтар арасында екі сағаттан артық үзіліске жол бермейтін, оқытушының жұмыс уақытын тиімді пайдалануын ескере отырып, жасалынады.

3.4. Тараптар жұмыс уақытысының әдеттегі ұзақтығы шеңберінде еңбек заңнамасындағы лауазымды қоса атқару барысындағы жұмысқа қойылатын талаптарды сақтау барысында жүзеге асатынын негізге алады.

3.5. Сабақ кестесі сабақтар арасында екі сағаттан артық үзіліске жол бермейтін, оқытушының жұмыс уақытын тиімді пайдалануын ескере отырып, жасалынады.

3.6. Тараптар қызметкердің келісімі бойынша күнді бөлікке бөлуге болатын жұмыстар тізімін бекіту туралы келісімге келеді.

Қызметкердің жұмыс уақытын бөлуде қызметкерге лауазымдық еңбекақы мөлшерінің 20 % -ы көлемінде (тарифтік төлем) өтемақы тағайындалып төленеді.

3.7. Қызметкерлерге жыл сайынғы төленетін демалыс әр жылдың 20 қаңтарынан кешікпей Кәсіподақ комитетінің дәйекті пікірін ескере отырып бекітілген, демалыс кестесіне сәйкес беріледі. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысының ең аз ұзақтығы 24 күнтізбелік күнді құрайды. Қызметкерлерге жыл сайынғы төленетін еңбек демалысын беру барысында сауықтыру үшін оларға лауазымдық жалақы мөлшері көлемінде жәрдемақы төленеді.

3.8. Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмысқа тартылған қызметкерлердің жыл сайынғы қосымша төленетін демалысы жыл сайынғы төленетін еңбек демалысымен бірге беріледі.

3.9. Демалыстар кестесі және өтініш демалыс беру туралы бұйрық шығаруға негіз болып табылады.

Тыйым салынады:

- ауыстырылған демалысты қайта ауыстыруға ;
- жыл сайынғы төленетін демалысты екі жыл қатарынан бермеуге;
- 18 жасқа дейінгі қызметкерлерге және зиянды және (немесе) қауіпті еңбек

жағдайлары бар жұмыстарға тартылған қызметкерлердің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын бермеуге.

3.10. Қызметкерді демалыстан шақырып алу қызметкердің жазбаша келісімі болған жағдайда ғана жүзеге асырылады. Бұл жағдайда еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі қызметкердің таңдауы бойынша ағымдағы жұмыс жылының оған қолайлы кезеңінде немесе келесі жұмыс жылындағы демалысқа қосылып берілуі тиіс.

Төмендегідей жағдайларда шақырып алуға жол берілмейді:

- ауыстырылған еңбек демалысында;
- 18 жасқа дейінгі қызметкерлерді, жүкті әйелдерді және зиянды еңбек

жағдайындағы жұмысқа тартылған қызметкерлерді.

3.11. Тараптар заңнамада қарастырылған жағдайлардан бөлек еңбек демалысын жалақысы сақталмай-ақ қызметкердің жазбаша өтініші арқылы кедергісіз алуына құқығы бар деген келісімге келді:

- жас балалар күтімі бойынша (3-тен 4 жасқа дейінгі) – жылына 24 күнтізбелік күнге дейін;

- 10 жасқа дейінгі баласы бар қызметкерлерге - қолайлы уақытта 3 күн күнтізбелік күннен кем емес;

- денсаулық жағдайы бойынша ДКК (ВКК) қорытындысы бар 24 күнтізбелік күнге дейін.

3.12. Қызметкерді қосымша үстеме жұмысқа тарту қызметкердің жазбаша келісімімен болады.

3.13. Қосымша үстеме жұмыстың жалпы ұзақтығы:

а) айына – 12 сағат

б) жылына – 120 сағаттан артпауы тиіс.

4. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

4.1. Жұмыс беруші қызметкерлердің еңбек ету барысында мемлекеттік стандарттар, нормативтік-құқықтық актілер, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау ережелерінің талаптарына сәйкес, жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі шарттары бойынша еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауда қызметкерлердің құқығына кепілдеме береді.

4.2. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы саясаты қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығына, жұмыс орындарындағы өндірістік жарақаттың алдын алатын, салауатты және қауіпсіз еңбек шартын жасау қағидаларына құрылады.

4.3. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласында міндеттеледі:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ретте еңбек міндеттерін қауіпсіз орындауға қажетті қызметкерлердің кәсіби даярлығын қамтамасыз етуге;

2) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету үшін сабақ өткізуді тиісті білім беру мекемелері мен өзінің оқытушылары және мамандарымен еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға жауапты тұлғалардың немесе бөлім басшыларының еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселері бойынша білімін тексеруде біліктілігін арттырудың мезгілдік курстарын (үш жылда бір рет) ұйымдастыруға;

3) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша қызметкерлерді оқытуды, нұсқау беруді, білімін тексеруді ұйымдастыруға;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпте мерзімдік медициналық тексеруді өз қаржысы есебінен жылына бір рет ұйымдастыруға;

5) қауіпсіз еңбек шартын қамтамасыз етуге;

6) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жұмыс орнын жабдықтауға;

7) қызметкерлерге санитарлық-гигиеналық жағдай жасау, санитарлық-тұрмыстық бөлмемен қамтамасыз етуге;

8) табиғи және жасанды жарықтандыру, сондай-ақ желдеткішпен, бөлмені санитарлық температура нормалармен қамтамасыз етуге;

9) еңбек бойынша, мемлекеттік органдар өкілеттігімен бекітілген нормаларына сәйкес, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарына сай арнайы киімдермен, арнайы аяқкиімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныспен, сондай-ақ жуатын және залалсыздандыру құралдарымен, медициналық дәрі қорабымен қамтамасыз етуге;

10) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша техникалық-ұйымдастыру іс-шараларын жүргізуге;

11) жұмыс пен өндірістік барысын енгізу қауіпсіздігі бойынша құжаттармен қамтамасыз етуге, нұсқамалар жүргізуге;

12) Қазақстан Республикасы заңнамаларымен белгіленген тәртіппен өндірісте болған қайғылы оқиғаларды тексеруді қамтамасыз етуге;

Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау аумағындағы саясатты жүзеге асыру мақсатында:

- еңбегі бойынша өкілетті мемлекеттік орган өкілдерімен бірлесіп, жұмыс орнында еңбекті қорғау қауіпсіздігі мен жағдайына зерттеу жүргізуге;

- еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайларын жақсартуға байланысты мәселелерді қарау және тексеруге қатысуға;

- кәсіподақпен бірлесіп, университет бөлімдерінде еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайына бақылау жасауды ұйымдастыруға;

4.4. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарын бұзған қызметкерді тәртіптік жазаға тартып және жұмыстан шығара алады.

4.5. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптары (қалыпты жарықтың болмауы, желдеткіш жұмысының бұзылуы, бөлмедегі температураның төмендеуі және

т.б.) бұзылған жағдайда ЕҚЖЕК техникалық инспекторы анықталған бұзушылықтарды орнына қоюды Жұмыс берушіден талап етуге құқылы.

4.6. Жыл сайын еңбекті қорғау бойынша ұйымдастырушылық және техникалық іс-шараларды, оларды орындалу мерзімдерін, жауапты тұлғалармен қаржыландыру көздерін көрсете отырып келісім жасау, сондай-ақ қаржыландырудың барлық көздерінен 0,5 %-дан еңбекті төлеу қорынан 1,5%-ға дейінгі көлемде, сондай-ақ Келісімде жыл сайынғы нақтыланып отырған, кәсіпорынды ұстауға арналған пайдалану шығындарынан қаржы бөлуді белгілей отырып, келісім жасайды;

4.7. Әкімшілік-шаруашылық басқарма, оқу басқармасы бірлесіп, жетекшілермен және кәсіподақ ұйымымен ғимараттар мен корпустарға жылына бір рет (наурыз-сәуір) жалпы техникалық тексеру жүргізеді және анықталған кемшіліктер мен бұзушылықтарды орнына қою бойынша іс-шаралар, сондай-ақ оқу жылының басында оқу корпустарының оқу жылына дайындығына тексеру жүргізеді, тексеру нәтижесі бойынша жасалған актілерді ректорат пен кәсіподаққа ұсынады.

4.8. Жұмыс беруші ұжымды медициналық көмек құралдарымен және оларды мүмкіндігінше толықтырып отыруға міндеттеледі.

4.9. Басшылық лауазымдағы қызметкерлер, өздері басқаратын бөлімдердегі штатта тұратын қызметкерлермен еңбекті қорғау бойынша талаптарды сақтауын қамтамасыз етеді, атап айтқанда:

- ұйымдастыру-өкімдік міндеттерін орындайтын қызметкерлердің еңбекті қорғау бойынша салааралық және салалық ережені орындау бойынша сақтауын, санитарлық норма мен ережені, сондай-ақ өзіне бағынышты қызметкерлердің еңбекті қорғау бойынша нұсқауды сақтауына бақылау жасауға және талап етуге;

- орындалған жұмыс түрлері мен мамандықтарына сүйеніп өңделген, еңбекті қорғау бойынша салааралық негізде немесе типтік нұсқауларды, еңбекті қорғау бойынша нұсқаулар мен талаптарды өндірістік қызметпен айналысатын қызметкердің сақтауын.

5. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ

5.1. Ұйым еңбекке төлеуде мерзімді сыйақы алу түрін пайдаланады. Университет қызметкерлерінің еңбегіне төлеу, осы Ұжымдық келісім-шарттың қосымшасы болып табылатын, қызметкерлердің еңбегіне төлеу Ережесі негізінде жүргізіледі.

5.2. Тарифтеу комиссиясының құрамына, сондай-ақ мамандардың жұмыс өтілін есептеу бойынша комиссия құрамына міндетті түрде кәсіподақ комитетінің өкілін енгізуге талаптар келіседі.

5.3. Қызметкерлер қосымша қызмет істеу шарттарына сай қосымша төленетін жұмыстарды атқара алады, мамандықтарды біріктірген түрде, уақытша болмаған қызметкердің міндетін атқарады.

5.4. Талаптар еңбек жалақысын айына бір реттен кем емес түрде жүргізуге келісімге келді. Жалақы келесі айдың 10-шы күнінде беріледі.

5.5. Жұмыс беруші жұмыстан шығу және еңбек демалысындағы жалақысын төлеу кезінде есептесу мерзімін қатаң сақтауға міндеттеледі.

5.6. Мерзімінен тыс уақыттағы, түнгі уақыттағы, мереке және демалыс күндеріндегі жұмыстарға Қазақстан Республикасы ЕК-не және осы ұжымдық келісімшартқа сәйкес төленеді.

5.7. Еңбекке төлеу, еңбек нормасын жүргізу, алмастыру және қайта қарау, Жұмыс берушімен жүргізіледі. Қызметкерлерге жаңа еңбек нормаларын жүргізу мен төлеу туралы бір айдан кем емес уақытта хабарланады.

5.8. Қызметкерлерге еңбек шарты үшін қосымша төлем Жұмыс берушімен Университет қызметкерлерінің еңбекке төлеу Ережелерінде белгіленген мөлшерінде төленеді.

5.9. Біліктілік деңгейі үшін қосымша төлем келесідей мөлшерде төленеді:
- ғылыми дәрежесі үшін – ғылым докторларына – 2 АЕК, ғылым кандидатына – 1 АЕК;
- ғылыми дәрежесі жоқ профессорлық-оқытушылық құрамдағы қызметкерлерге кафедраны басқарғаны үшін – БКТ -дан (БДО) 20% қосымша төлем.

5.10. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасымен қарастырылмаған болса, қызметкердің жазбаша келісімінсіз еңбекақысынан ұстап қалуды болдырмауға міндеттеледі.

5.11. Жұмыс беруші Кәсіподақ комитетінің дәйекті пікірімен лауазымдық еңбекақы және жалақы мөлшеріне үстеме белгілеуді, қызметкерге сыйақы беруді еңбекақы төлем қоры шегінде жүзеге асырады.

5.12. Жұмыс беруші өзіне барлық ұстаулары көрсетілген еңбекақыны есептеу туралы жабық түрдегі жазбаша ақпаратты қызметкерге ай сайын ұсыну міндетін алады. Әлеуметтік қиындықты төмендету мақсатында, еңбекақы мөлшері және оны белгілеу тәртібіне қатысты мәселелерді әділ және ашық түрде қамтамасыз ету үшін бірлесіп әрекет етеді.

5.13. Тараптар профессорлық-оқытушылық құрамдағы қызметкерлерге авторлық ғылыми жұмыс және оқу құралын жазу үшін еңбекақысы сақталған 4 айға дейінгі шығармашылық демалыс беру келісіміне келеді.

6. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ЖЕҢІЛДІКТЕР ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕУ

6.1. Жүктілік және бала туу, жаңа туылған бала асырап алу бойынша әлеуметтік жеңілдіктер Міндетті әлеуметтік сақтандыру мемлекеттік қорының қаражатынан төленеді.

6.2. Қызметкерге уақытша еңбек қабілеті бойынша әлеуметтік жеңілдіктер еңбекке жарамсыздық парағымен анықталған немесе мүгедектік белгіленгенге дейін, еңбекке қабілетсіздігінің бірінші күнінен бастап жұмысқа шығу уақытына дейін төленеді.

6.3. Қазақстан Республикасы заңнамасындағы белгіленген тәртіппен берілген еңбекке жарамсыздық парағы уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жеңілдіктер үшін негіз болып табылады.

6.4. Еңбекке жарамсыздық бойынша айлық төлем мөлшері он бес айлық есептік көрсеткіштен (АЕК) аспауы тиіс. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы және еңбекақысы сақталмайтын демалыс кезінде уақытша еңбекке жарамсыздық орын алса жеңілдік есептелмейді.

6.5. Жұмыс беруші қызметкерлерді Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасы басқа да заңнамаларының актілерімен қарастырылған жағдайлардағы мемлекеттік және қоғамдық міндеттемелерді орындау кезінде еңбек міндеттерін орындаудан босатады.

6.6. Донор болып табылатын қызметкерлердің тексерілу және қан тапсыру кезінде жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

6.7. Қызметкерлердің іссапарда болған кезінде жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады.

6.8. Әкімшілік төмендегідей әлеуметтік төлемдерді жүзеге асырып, жеңілдіктер береді:

- алпысқа, жетпіске, сексенге жасы толған қызметкерлерге лауазымдық айлығы көлемінде бір рет сыйақы;
- қызметкерлер отбасы мүшелерінің, жақын туыстарының (ата-аналарының, жұбайының, балаларының) қайтыс болған жағдайында – 30 АЕК;

- емделу кезінде қосымша қаражат қажет болған жағдайда лауазымдық жалақысынан 100%-ға дейін;

- қызметкер қайтыс болған жағдайында, туыстарына біржолғы лауазымдық жалақысынан 100% -ға дейінгі жеңілдік төлейді.

6.9. Жұмыс беруші кәсіподаққа атқарылатын мәдени іс-шаралардың көлеміне, қызметкерлердің денсаулығын жақсартуға байланысты мүмкіндігінше ақшалай қаражат бөледі.

Кәсіподақ мәдени-көпшілік іс-шаралар өткізуге және қызметкерлердің денсаулығын жақсартуға тиісті күнтізбелік жылға арналған кәсіподақ ұйымының сметасымен белгілеген сома шеңберінде ақшалай қаражат бөледі, қаражат жетіспеген жағдайда.

7. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫ БҰЗҒАН НЕМЕСЕ ОРЫНДАМАҒАН ТАРАПТАР ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

7.1. Әкімшілік, Кәсіподақ өтініші негізінде ұжымдық шарттағы екі жаққа бірдей міндеттемелерді орындамаған және бұзған кінәлі қызметкерге (жетекшілерге) алдын-ала қарастырылған заңнамаларға сәйкес шара қолданады.

7.2. Тараптар Ұжымдық шартқа енген міндеттемелерді орындамағаны, бұзғаны және келіссөздерде қатысудан жалтарғаны үшін Қазақстан Республикасы заңнамаларына сәйкес әкімшілік жауапкершілікке тартады.

7.3. Ұжымдық шартқа қол қойған тараптардың әрқайсысы тең құқылық пен өзара сыйластық, жол беру немесе уағдаласудан туындаған мәселелерді шешуде бірігіп қызмет ету, өз өкілеттігі шегіндегі мақсаттарды орындауда жауапкершілігін мойындайды.

7.4. Кәсіподақ пен әкімшілік ұжымды ұйымдастыру жұмыстарын жүргізеді. Ұжымдық шарт бойынша өз міндеттемелерін бұзу, орындамау немесе толық қанағаттандырылмаған жағдайда тараптар Қазақстан Республикасы қолданыстағы заңнамаларына сәйкес жауап береді.

8. ТАРАПТАРДЫҢ ОҚУ ҮРДІСІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДЕГІ ӨЗАРА МІНДЕТТЕРІ

Осы Ұжымдық шартты жасап отырып, тараптар бір-бірінің алдындағы өзара құқықтары мен міндеттерін танып, оны сақтауға және орындауға міндеттеледі.

8.1. Университеттің міндеттері:

- Қазақстан Республикасы ЕК және басқа да нормативтік-құқықтық актілерді, әлеуметтік кепілдемелерді сақтап, жақсартуға бағытталған әлеуметтік-серіктестік актілерін сақтауға;

- қызметкерлердің біліктілігін көтеруге жағдай жасауға;

- бекітілген еңбек шарттарына сәйкес қызметкерлердің еңбегіне төлем жасауды қамтамасыз етуге;

- еңбек қауіпсіздік жағдайларын жасауға, өндірістік жаракат алудың алдын алатын ұжымдық және жеке қорғаныс, техникалық қауіпсіздік құралдарын енгізуге;

- кәсіподақтың тегін пайдаланыуы үшін бөлме-жайлар, байланыс құралдарын және іс-шаралар өткізу үшін автокөлік беруге;

- Қазақстан Республикасы заңнамаларына сәйкес қызметкерлердің міндетті сақтандыруын жүзеге асыруға;

- Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыс орындарына аттестация жүргізуге;

- Университет кәсіподақпен бірлесіп, мәдени-көпшілік және сауықтыру-денешынықтыру жұмыстарын жүзеге асыру;

- құрылымдық бірліктер немесе қызметкерлер санының қысқаруы жағдайында жұмыстан босатылған қызметкерлерге университетте жұмысқа орналасуға басым құқық беруге;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша қарастырылған іс-шараларды орындауға.

8.2. Кәсіподақ комитетінің міндеттері:

- Қазақстан Республикасы ЕК және Қазақстан Республикасы «Кәсіподақтар туралы» заңына сәйкес әлеуметтік еңбек мәселелері бойынша Кәсіподақ мүшелерінің құқығы мен мүдделерін таныстырып қорғауға;

- Университет және оның өкілдерінің еңбек заңнамасы және еңбек құқығы нормалары енгізілген басқа да нормативтік-құқықтық актілерінің сақталуына қоғамдық қадағалауды жүзеге асырады. Қоғамдық бақылау Кәсіподақ мамандарының күшімен атқарылады. Еңбек заңнамасын орындау бойынша тексерулер Кәсіподақ мүшелерінің арыз-шағымдарына тексеру жүргізуден бөлек жағдайларда жылына бір рет жүзеге асырылады;

- еңбек ұжымы мүшелерінің еңбек құқықтарын еңбек тартыстары бойынша келісілетін комиссияда таныстырып, қорғайды;

- қызметкерлерге еңбек демалыстары және оны төлеудің дұрыстығы мен уақыттылығына бақылау жасайды;

- қызметкерлер үшін мәдени-көпшілік және сауықтыру шараларын жүзеге асырады;

- қажет ететін қызметкерлерге курортты-емдеуге есеп жүргізеді;

8.3. Қызметкерлердің міндеттері:

- мекеме Жарғысын, ішкі тәртіп Ережелерін сақтап, адал жұмыс істеуге;

- Жұмыс берушінің өкімін нақты және уақытында орындау;

- өзінің жұмыс уақытын өндірістік еңбекке пайдалану;

- технологиялық тәртіпті сақтау, жұмыс сапасын қамтамасыз ету;

- Қызметкердің қызметтік міндеттерін атқару тәртібінде жасалынған мекеменің интеллектуалдық меншік нысандарының құқығын танып сақтауға;

- құпиялылық режим талаптарын сақтауға. Қызметкерге өзінің лауазымдық міндеттерін атқаруымен байланысты белгілі болған заңмен қорғалған құпияны (мемлекеттік, коммерциялық, қызметтік және басқа) жарияламауға;

- Қазақстан Республикасы заңнамасына сәйкес еңбек дауларын шешуге;

- оқу орнына жаңадан қабылдау бойынша жұмысқа қатысуға;

- жылына бір рет тазалық күнін және факультеттерде, кафедраларда, зертханаларда, бөлімдерде және басқа да қызметтерде тазалық пен тәртіпті сақтау бойынша бір күндік кезекшілік рейдтерін жүргізуге;

- өз жұмыс орнын таза және ұқыпты ұстауға;

- еңбек ету процесінде оқу орнына зиян келтіруге жол бермеу, оның дамуына ықпал ету, электр қуатын және басқа да материалдық ресурстарын үнемдеп жұмсау;

- өзінің жеке міне-құлқымен және жұмысқа деген қатынасымен оқу орнының имиджін сақтап, студенттердің бойында патриотизм, өз мамандығы мен жоғарғы оқу орнына қатысты мақтанш сезімдерін тәрбиелеуге көмектесу, олардың бойында адалдық және зиялылық қағидаларын қалыптастыру;

- өрт қауіпсіздігі талаптарын сақтап орындау;

- заңмен және басқа да нормативтік-құқықтық актілермен, сондай-ақ еңбекті қорғау нұсқауларымен белгіленген еңбекті қорғау талаптарын сақтау, соның ішінде:

• жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарын дұрыс пайдалануға;

• жұмысты атқарудың қауіпсіз әдіс-тәсілдерін үйренуге және өндірісте зардап шеккендерге алғашқы көмек көрсетуден, еңбекті қорғау бойынша нұсқаудан, жұмыс орнында тәжірибеден өтуге, еңбекті қорғау талаптарына қатысты білімді тексеруден өтуге;

- өзінің тікелей немесе жоғары тұрған басшыға адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін кез-келген жағдай туралы, өндірісте орын алған кез-келген бақытсыз оқиға туралы немесе өзінің денсаулық жағдайының нашарлағаны, соның ішінде асқынған кәсіби ауру (улану) белгілерінің пайда болғаны туралы кідіртпей хабарлау;

- міндетті алдын-ала (жұмысқа тұрған кезде) және мерзімдік (еңбек атқару кезінде), сондай-ақ Қазақстан Республикасы ЕК-де қарастырылған жағдайларда Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша кезектен тыс медициналық тексеруден (тексерулерден) өтуге;

- білім алушылардың еңбекті қорғау талаптарын сақтауын қамтамасыз ету.

9. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

9.1. Осы Ұжымдық шарт өз күшін жойғанға дейінгі үш ай мерзім ішінде тараптардың кез-келгені екінші тарапқа жаңа ұжымдық шарт бекіту бойынша келіссөздердің басталғаны туралы жазбаша хабарлама жіберуге құқылы. Егер хабарлама екі тараптың ешқайсынан да түспеген болса, онда Ұжымдық шарт бір жылға ұзарған болып есептелінеді. Осы Ұжымдық шарт жаңа Ұжымдық шарт бекітілгенге дейін күші бар.

9.2. Тараптар осы Ұжымдық шартқа толықтырулар мен өзгертулер, оның әрекет ету мерзімінде келесідегідей тәртіп бойынша жүзеге асырылады. Жұмыс беруші мен кәсіподақ комитеті толықтырулар мен өзгертулерді бір ай ішінде жүргізілген өзара кеңесулер негізінде талқылап қабылдайды. Осы Ұжымдық шартқа толықтырулар мен өзгертулер енгізу жаңа Ұжымдық шарт жобасын жасау бойынша ұжымдық келіссөздер жүргізу кезінде жол берілмейді.

9.3. Жұмыс беруші Ғылыми кеңесте бекітілгеннен кейінгі қолдағы бар қаржы шеңберінде, бюджеттен тыс қаржы бөлуді талап ететін Ұжымдық шарт тармақтарын орындау мақсатында, осы тармақтар бойынша қаржыландырудың жыл сайынғы бюджеттен тыс шығындардың сметасына енгізуге міндетті.

9.4. Тараптар Ұжымдық шарттың күші бар кезеңінде Қызметкерлер еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелер саласында жаңа талаптар қоймайтынына және Жұмыс берушіге қысым ретінде жұмысты тоқтатуды (ереуіл) пайдаланбауға келісті. Жұмыс беруші осы міндеттемелер бұзылған жағдайда оның қатысушыларына еңбек тәртібін бұзушыларға арнап қарастырылған шараларды қолдануға құқылы. Жұмыс беруші осы келісім-шарт талаптарын қызметкерлер сақтаған жағдайда жаппай жұмыстан шығаруға жүгінбейтінін міндеттеледі.

9.5. Осы Ұжымдық шартты орындауға бақылауды екі тарап жүзеге асырады. Тараптар жыл сайын Ұжымдық шарттың орындалуы туралы есеп береді.

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТҚА ҚОСЫМШАЛАР:

1. Ішкі тәртіп ережелері;
2. Қызметкерлердің еңбекақысын төлеу ережелері;
3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша келісім;
4. Жұмыс берушінің қаржысы есебінен арнайы киім, арнайы аяқкиім және басқа да жеке қорғаныс құралдарымен, сондай-ақ жуатын және залалсыздандыратын құралдармен қамтамасыз етуге құқы бар мамандықтар мен лауазымдар тізімі;
5. Жыл сайынғы қосымша төленетін демалыс беру үшін зиянды еңбек жағдайы бар жұмысқа тартылған қызметкерлердің мамандықтары мен лауазымдар тізімі;
6. Жұмыс уақытының жалпы санына есеп жүргізетін жұмыстар мен лауазымдардың тізімі;
7. Толықтай жеке материалдық жауапкершілік туралы шарт жасалатын қызметкерлер атқарып немесе орындайтын жұмыстар мен лауазымдардың тізімі;
8. Толық жеке материалдық жауапкершілік туралы келісімшарт;

9. Жұмыс берушінің қаржысы есебінен алдын-ала және мерзімдік медициналық тексеру міндетті мамандықтар тізімі;
10. Жуатын және тазалайтын құралдар берілетін қызметкерлер мамандықтарының тізімі;
11. Еңбек демалысының күнтізбелік күндер саны.