

# **Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу және Жұмыс берушінің** **кішілерін қабылдау кезінде сайланбалы кәсіподақ органдарымен келісу және дәлелді** **пікірін есепке алу тәртібі**

1. Жұмыс беруші осы ұжымдық шартпен, сондай-ақ келісімдермен көзделген кәсіподақ ұйымының тиісті сайланбалы органына жібереді.
2. Кәсіподақ ұйымының сайланбалы органы (әрі қарай-Кәсіподақ комитеті) аталған жобасын алғаннан кейін жеті жұмыс күнінен кешіктірмей жоба бойынша дәлелді пікірін жазбаша түрде жібереді.
3. Кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірі жұмыс беруші шешімінің жобасымен негіздемесі немесе оны жетілдіру туралы ұсыныстармен берілген жағдайда, жұмыс беруші мүмкін келісуі мүмкін немесе дәлелді пікір алғаннан кейін үш күн ішінде жобаны және негіздемесі өзара тиімді шешім қабылдау мақсатында, ҚР ЕК 159-бабына сәйкес тәртіпте құрылған келісу комиссиясына жіберуге міндетті.
4. Келісімге келе алмаған жағдайда туындаған келіспеушіліктер хаттамамен расталып, кейін жұмыс беруші Кәсіподақпен тиісті мемлекеттік еңбек инспекциясына немесе сотқа шағымдана алатын өз шешімін қабылдауға құқылы. Кәсіподақ комитеті де ҚР ЕК белгіленген тәртіпте ұжымдық еңбек дауы процедурасын бастауға құқылы.
5. Дәлелді пікір туралы шешімді Кәсіподақ комитеті Кәсіподақ комитетінің кемінде қатысуынан көбі қатысқан өз мәжілісінде, көпшілік дауыспен алқалы қабылдайды.
6. Кәсіподақ комитетінің мәжілісі хаттамамен расталып, онда құрамына сайланбалар саны, қатысушылар саны, мәжілісте қабылданған ортақ шешім мен оның негіздемесі (дәлелдемесі) көрсетілуі тиіс.
7. Кәсіподақ комитеті өз пікірін негіздегенде қолданыстағы заңнамаға, ұжымдық шартқа, келісімдерге, белгілі жағдайларда нақты қызметкерлердің еңбек шарттарына, сондай-ақ жұмыс беруші мен Кәсіподақ комитетімен шешім қабылдаған кезеңдері білім беру ұйымында қалыптасқан нақты жағдайларға сәйкес жасай алады.
8. Жұмыс берушінің алдағы қабылдайтын шешіміне байланысты барлық кәсіподақ нақтылау қажеттілігі кезінде, Кәсіподақ комитеті өз мәжілісіне жұмыс берушінің өкілдерін, өзге мамандар мен сарапшыларды шақыруға құқылы.
9. Егер Кәсіподақ комитеті жұмыс берушінің алдағы шешімімен келіспеушілік пайда болса, он үш жұмыс күні ішінде жұмыс берушімен немесе оның өкілімен келісімге келуі тиіс, негіздемесін хаттамамен расталып және оған жұмыс беруші мен Кәсіподақ комитетінің төрағасы қол қояды.
10. Келісімдер нәтижесі бойынша ортақ келісімге келмеген жағдайда, Жұмыс беруші Кәсіподақ комитетіне бұйрық жобасы мен құжаттар көшірмелерін жолдағаннан кейін он жұмыс күнінен соң қорытынды шешім қабылдауға құқылы.
11. Жоғарыда көрсетілген процедураларды қадағалау қызметкерді немесе оның мүддесін танытушы Кәсіподақты жұмыстан босату жағдайы бойынша тікелей сотқа берілуі келтіруі қажет.