

Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы  
әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және  
еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі  
салалық комиссияның

2019 жылғы «22» қарашаның  
№ 4-2019 хаттамасымен бекітілді

**2020-2022 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН  
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ  
МҰНАЙ-ГАЗ, МҰНАЙ ӨНДЕУ ЖӘНЕ МҰНАЙ-ГАЗ, ХИМИЯ САЛАЛАРЫНДАҒЫ  
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты  
әлеуметтік қорғау министрлігінде  
2019 жылғы «03» «12» №50 тіркелді

Нұр-Сұлтан қаласы  
2019 жыл

## МАЗМҰНЫ

№	БӨЛІМДЕР	БЕТ
I	<u>Жалпы ережелер</u>	<u>3</u>
II	<u>Тараптардың өзара қарым-қатынасы мен міндеттемелері</u>	<u>5</u>
III	<u>Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау тәртібі</u>	<u>8</u>
IV	<u>Салалардағы әлеуметтік әріптестік пен диалогты дамыту</u>	<u>8</u>
V	<u>Еңбек ақысын төлеудің негізгі принциптері</u>	<u>10</u>
VI	<u>Жұмыс уақыты мен демалыс уақыты</u>	<u>12</u>
VII	<u>Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер</u>	<u>13</u>
VIII	<u>Жұмыспен қамтуға ықпал ету</u>	<u>13</u>
IX	<u>Гендерлік және жастар саясаты</u>	<u>15</u>
X	<u>Салалық біліктілік шеңберін бекіту тәртібі</u>	<u>16</u>
XI	<u>Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті құру және қызметінің тәртібі</u>	<u>17</u>
XII	<u>Еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ету және еңбекті қорғау</u>	<u>17</u>
XIII	<u>Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды қарау мәселелері жөніндегі кеңесті құру және оның қызметінің тәртібі</u>	<u>21</u>
XIV	<u>Әлеуметтік-еңбек шиеленістері мен ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі іс-шаралар</u>	<u>22</u>
XV	<u>Еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылау жүргізу</u>	<u>23</u>
XVI	<u>Келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін бақылаушылар тобын қалыптастыру, оның құзыреттері мен қызметінің тәртібі</u>	<u>23</u>
XVII	<u>Қадрлық әлеует пен біліктілікті дамыту жөніндегі үйлестіру орталығын құру және оның қызметінің тәртібі</u>	<u>24</u>
XVIII	<u>Кәсіподақ қызметінің кепілдігі</u>	<u>24</u>
XIX	<u>Қорытынды ережелер</u>	<u>26</u>

## I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы 2020-2022 жылдарға арналған Қазақстан Республикасындағы мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы әлеуметтік әріптестік туралы салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасымен ратификацияланған Халықаралық еңбек ұйымының Конвенцияларына, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыскерлердің республикалық бірлестіктері және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы 2018–2020 жылдарға арналған бас келісімге (бұдан әрі – Бас келісім) сәйкес еліміздің басты байлығы – адамның жаңа технологиялар, роботтандыру және автоматтандыру жағдайларында дамуы үшін Жалпыға бірдей Еңбек Қоғамын, салалық ұйымдардың тұрақты және тиімді қызметін құру мақсатында жасалған.

1.2. Келісім Тараптары:

- Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігінің (бұдан әрі – Министрлік) атынан мемлекет;

- жұмыс берушілердің: «Атамекен» Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы, «KAZENERGY» Қазақстан мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі және салалық ұйымдар өкілетті өкілдерінің атынан мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының жұмыс берушілері (бұдан әрі – Жұмыс беруші);

- «Мұнай-газ кешені қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ, «Қазақстандық мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» ҚБ мен «Химия, мұнай-химия және өндірістің туыстас салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ жұмыскерлердің өкілетті өкілдерінің атынан мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының жұмыскерлер (бұдан әрі – Кәсіподақтар) болып табылады.

1.3. Әлеуметтік әріптестік мынадай мәселелерді шешуге бағытталған:

- 1) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында мемлекеттік саясатты іске асыру;
- 2) әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты қатынастарды реттеудің тиімді механизмін қалыптастыру;
- 3) барлық тараптардың мүддесін объективті түрде есепке алу негізінде салаларда әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз ету;
- 4) еңбек саласындағы жұмыскерлер құқықтарының кепілдігін қамтамасыз ету, олардың әлеуметтік қорғалуын жүзеге асыру;
- 5) жұмысшылардың біліктілігі мен кәсіби деңгейін арттыру;
- 6) Тараптар арасындағы ымыраға барынша ықтимал қол жеткізу мақсатында әлеуметтік әріптестіктің бүкіл деңгейінде консультация мен келіссөздер процесіне ықпал ету;
- 7) ұжымдық еңбек дауларының бейбіт шешілуіне ықпал ету;
- 8) еңбекті қорғау саласындағы нормативтік-құқықтық актілерді іске асыруды қамтамасыз ету;
- 9) салалық біліктілік жүйесін дамыту арқылы еңбек ресурстарының сапасын арттыру;
- 10) саланың кадрларға, оның ішінде шетелдік жұмыс күшіне деген қажеттілігін айқындау тәртібін жетілдіру.

1.4. Мына қағидаттар негізінде келісім жасалынды:

- 1) Тараптардың еңбек құқығы, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау, өнеркәсіптік, өрт және экология қауіпсіздігінің нормаларынан тұратын еңбек заңнамасын және өзге нормативтік құқықтық актілерді орындауы;
- 2) Тараптардың қызығушылығын құрметтеу;
- 3) талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі мен қабылданатын шешімдердің жариялылығы;

4) Тараптардың өзара міндеттерді қабылдау өкілеттілігі мен еркіндігі және олардың орындалу нақтылығы, әлеуметтік еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеуі;

5) Тараптардың, олардың өкілдерінің Келісім бойынша қабылданған міндеттемелерді олардың кінәсінен орындалмауы үшін жауапкершілік;

6) мемлекеттің әлеуметтік әріптестікті нығайту мен дамытуға жәрдемдесуі;

7) еңбек құқықтарын іске асыру кезінде тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, терісінің түсіне, ұлтына, тіліне, дініне қатыстылығына, сеніміне, тұратын жеріне, жасына немесе дене бітімінің кемшіліктеріне, сондай-ақ қандай қоғамдық бірлестіктер қатарына жататындығына байланысты себептер бойынша кемсітушілікке жол бермеу.

1.5. Келісім күші ҚР Энергетика министрлігіне, жұмыс берушілерге, жұмыскерлерге және олардың ҚР мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы өкілдеріне таралады.

1.6. Жұмыскерлерге бір уақытта бірнеше келісім күші таралған жағдайларда жұмыскерлер үшін келісімнің барынша тиімді шарттары қолданылады.

Ұйымның ішкі құжаттарында жұмыскерлер үшін Келісімде көрсетілген шарттарға қарағанда, барынша тиімді шарттар қарастырылған жағдайда, ұйымның ішкі құжаттарының жұмыскерлер үшін барынша тиімді шарттары қолданылады.

1.7. Келісім күші мүлік иегерлері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері шетел азаматтары немесе шетелдік заңды тұлғалар немесе шетелдің қатысуы бар заңды тұлғалар, сондай-ақ шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктері болып табылатын, Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген тиісті қызмет саласы бар ұйымдарға да таралады.

1.8. Келісім мазмұны Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және Бас келісіммен салыстырғанда, жұмыскерлердің жай-күйін нашарлатпайтын ұжымдық шарттар жасасқан кезде, ұйымдарда келіссөздер жүргізу үшін негіз болып табылады.

1.9. Келісімнің қолданылу мерзімі ішінде оған әлеуметтік әріптестіктің барлық Тараптарының келісімі бойынша Келісімге жекеленген қосымшамен ресімделетін өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін, ол оның ажырамас бөлігі болып табылады және жұмыскерлердің назарына жеткізіледі.

1.10. Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 404-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, Келісім Тараптарының бір де біреуінің оның қолданылу мерзімі ішінде біржақты тәртіппен өзіне алған міндеттердің орындалуын тоқтатуға құқығы жоқ.

1.11. Келісімнің қолданыстағы кезеңінде қабылданған және жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер олардың күшіне енген сәтінен бастап Келісімнің тиісті тармақтарының қолданысын кеңейтеді.

1.12. Осы Келісімде мынадай ұғымдар мен олардың түсініктемелері қолданылады:

1) әлеуметтік әріптестік – жұмыскерлер (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастары мен өзге де еңбек қатынасымен тікелей байланысты мәселелерді реттеу бойынша олардың мүддесін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қарым-қатынас жүйесі;

2) салалық комиссия – Тараптардың орындауы үшін міндетті тиісті шешімдермен рәсімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүддесін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган;

3) салалық келісім – әлеуметтік әріптестік Тараптары арасында жасалатын, салалық деңгейде жұмыскерлер үшін әлеуметтік кепілдік пен еңбек, еңбекпен қамту шарттарын белгілеу бойынша тараптардың мазмұны мен міндеттерін анықтайтын жазбаша келісім түріндегі құқықтық акт;

4) ұжымдық шарт – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін жұмыскерлердің өкілдері атынан олардың және жұмыс берушілердің арасында жасалатын

жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт. Ұжымдық шарт шетелдік заңды тұлғалардың ұйымдарындағыдай филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. Ұйымдарда бір ұжымдық шарттың болуына жол беріледі.

5) еңбек шарты – соған сәйкес жұмыскер жеке белгілі жұмысты (еңбек қызметін) орындауға, еңбек тәртібін сақтауға міндеттелетін, ал жұмыс беруші жұмыскерге еңбек қызметіне шартталған жұмысты ұсынуға, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі (бұдан әрі – Еңбек кодексі), Қазақстан Республикасының заңдары және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, ұжымдық шарт, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек шартын қамтамасыз етуге, жұмыскерге жалақыны уақытында және толықтай мөлшерде төлеуге міндеттелетін жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім;

б) жұмыскер – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

7) жұмыс беруші – жұмыскер еңбек қатынасын жасасқан жеке немесе заңды тұлға;

8) жұмыс берушінің өкілдері – құрылтайшы құжаттар мен (немесе) шарттар негізінде жұмыс беруші немесе жұмыс берушілер тобының мүддесін ұсынуға құзыретті жеке және (немесе) заңды тұлғалар;

9) жұмыскерлердің өкілдері – кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары, ал олар болмаған кезде жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік дауысымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

10) татуластыру комиссиясы – тараптарды достастыру жолмен ұжымдық еңбек дауын реттеу үшін Жұмыс беруші және Жұмысшы (олардың өкілдері) арасында келісім бойынша құрылған орган;

11) татуластыру шаралары – татуластыру комиссиясындағы ұжымдық еңбек дауын бастапқыда жүйелі түрде, ал онда келісімге қол жеткізе алмаса, еңбек төрелігінде, сондай-ақ медиация шарасын қолдану арқылы тараптардың өзара келісімі бойынша қарау;

12) еңбек дауы – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) арасындағы келіспеушіліктер;

13) еңбек төрелігі – татуластыру комиссиясындағы келісімге қол жеткізбеген жағдайда, еңбек дауын шешу үшін уәкілетті тұлғаларды тарту үшін ұжымдық еңбек дауының тараптары құрған уақытша жұмыс істейтін орган.

## **II. ТАРАПТАРДЫҢ ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ**

### **2.1. Тараптар:**

1) осы Келісімнің 1.4-тармағында көрсетілген қағидаларды басшылыққа алуға;

2) әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді механизмін жасау бойынша міндеттерді шешу кезінде тепе-тең бастамалармен ынтымақтастық орнатуға;

3) жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері бойынша мемлекеттік басқару органдарында, соттарда сөз сөйлеуге, тиісті нормативтік құқықтық актілерді, келісімдерді, бағдарламаларды, ұсынымдарды әзірлеуге қатысуға;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Келісім ережелерінің сақталуына бақылауды жүзеге асыру үшін Тараптардың еңбек құқығын және әлеуметтік-экономикалық мүддесін қозғайтын мәселелер бойынша ақпаратты бір-біріне Тараптар келіскен көлемде және мерзімде ұсынуға;

5) жұмыскерлер мен олардың отбасыларына заңнамамен және осы Келісіммен белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің орындалуын қамтамасыз етуге және жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің ұжымдық шарт жасасқан кезде осы кепілдік пен жеңілдіктер тізбесін кеңейтуде құқықтарын шектемеуге;

6) шиеленісті жағдайларды шешу кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасын мүлтіксіз сақтау, әлеуметтік жауапкершілік, құрмет қағидаларын басшылыққа алуға, ұжымдық еңбек дауларының орын алуына себеп болуы мүмкін себептер мен жағдайларды жою бойынша алдын алу шараларын қабылдауға;

7) салалардағы ұйымдар ішінде және олардың арасында кадрлардың икемді ағыны мен еңбек ресурстарының құзыреттілігін қамтамасыз ету;

8) жұмысшылардың үздіксіз кәсіптік дамуын, экономиканың технологиялық жаңаруын есепке ала отырып, кадрларды кәсіби даярлауды және қайта даярлауды қамтамасыз етуге бағытталған шараларды жүзеге асыруға;

9) үш жақты келіссөздер және әлеуметтік әріптестік шеңберіндегі консультациялар барысында қол жеткізілген уағдаластықты сақтауға;

10) қолданыстағы заңнамаға сәйкес электронды еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесін енгізуге жәрдемдесуге;

11) салалық ұйымдарда реттелетін мамандық бойынша сәйкестілігін растауды және біліктілік беруді реттеуші нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу кезінде жәрдемдесуге уағдаласты.

## 2.2. Жұмыс берушілер:

1) ұйымдарда осы Келісімді іске асыру үшін жағдай жасайды, ұсыныстарды қарайды, келіссөздер, консультацияларды жүргізеді және белгіленген тәртіпте және Еңбек кодексінде көзделген шарттарда ұжымдық шарттар жасасады;

2) жаңа жұмыскерлерді жұмысқа қабылдаған кезде осы Келісімнің бар екендігі туралы хабардар етеді, оларды ұжымдық шартпен және оның қосымшаларымен, оның қолданыс тәртібімен, сондай-ақ олардың әлеуметтік-еңбек құқықтары мен функционалдық міндеттеріне қатысы бар жұмыс берушінің актілерімен таныстырады;

3) Қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңес құрамында Кәсіподақтармен (ал олар болмаған кезде жұмыс берушілердің өкілдерімен) еңбекті қорғау, өндірістік жарақат алудың және кәсіби аурулардың алдын алу, сондай-ақ жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен оны қорғауды тексеру бойынша бірлескен іс-қимылдарын жүзеге асырады;

4) салалық біліктілік жүйесін дамытуға жәрдемдеседі;

5) салалық кәсіптік стандарттарды әзірлеуге қатысады;

6) кәсіпорындарда дуальды және өндірістік оқытуды енгізуге ықпал етеді, оның ішінде техникалық, кәсіптік және жоғары оқу орындары студенттерінің өндірістік оқуын және кәсіптік практикасын басшылыққа алу кезінде тәлімгерлік институтты таратады;

7) 2017-2021 жылдарға арналған «Еңбек» нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың мемлекеттік бағдарламасының тиісті бағыттарын іске асыруға жәрдемдеседі;

8) озық технологияларды енгізуді есепке ала отырып, негізгі қаражаттың жаңартылуын жүргізеді;

9) ұйымның жұмыскерлерін өндіріс ішінде оқытуды дамытуға жәрдемдеседі;

10) өнімділігі жоғары және қауіпсіз еңбек жағдайлары бар жұмыс орындарын ұйымдастыру бойынша шара қабылдайды және жаңартылған жұмыс орындарының талаптарына сәйкес қызметкерлерді оқытуды қамтамасыз етеді;

11) әлеуметтік-еңбек шиеленістеріне жол бермеу бойынша шара қабылдайды;

12) еңбек қатынастарын реттеу және кәсіпорындардың өндірістік қызметінің мәселелері бойынша ұжымдармен кездесулер жүргізеді;

13) басшылар арасында оқыту және еңбек заңнамасын түсіндіру жұмыстарын, келіссөздер жүргізу және еңбек шиеленістерінде консенсусқа қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша оқыту тренингтерін жүргізеді.

### 2.3. Кәсіподақтар:

1) өндірістің тиімділігін арттыруға, жаңа техника енгізуге, өнім сапасын арттыруға, саладағы ұйымның табысын арттыруға ықпал етеді, сондай-ақ өз құзыреттілігі шегінде Келісім ережелерін іске асыруды қамтамасыз етеді;

2) жұмыс берушілерге жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртібі мен еңбек тәртібі ережелерін сақтау, еңбекті қорғау мен қауіпсіздік қағидаларын, еңбектің қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйелерін түсіндіру мәселелеріне жәрдемдеседі және тұрақты әлеуметтік диалог негізінде олармен қарым-қатынас қалыптастырады;

3) салалар ұйымдарындағы еңбек заңнамасының Келісімде бекітілген шарттар мен тәртіпте сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

4) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрамында жұмыс берушімен бірге еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігін қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулардың алдын алу, сондай-ақ, жұмыс орындарындағы еңбек шарты мен еңбекті қорғауға тексеріс жүргізу бойынша бірлескен іс-қимылды жүзеге асырады, еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторлардың жұмысын ұйымдастырады және жетілдіреді;

5) жұмыс берушілер Келісім бойынша өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда, еңбек жанжалдарына, ереуілдерге жол бермеу және жұмысты тоқтату (тоқтата тұру) бойынша шаралар қабылдайды;

6) саламатты өмір салтын насихаттау бойынша жұмыс жүргізеді, жұмыскерлердің профилактикалық және міндетті медициналық тексеруден өтуіне жәрдемдеседі, сондай-ақ жұмыскерлер балаларының санаториялық-курорттық емделуін, демалысы мен сауығын ұйымдастыруға жәрдемдеседі;

7) мүддесін тиісті кәсіподақ ұсынатын жұмыскерлердің Қазақстан Республикасы заңнамасымен бекітілген ереуілдерді, бейбіт жиындар, митингілер, шерулер, пикеттер мен наразылық білдіруді ұйымдастыру мен жүргізу тәртібін сақтауын қамтамасыз етеді, дер кезінде жұмыс берушілерді Кәсіподақтың алқалы органдары қабылдаған шешімдер туралы ақпараттандырады және олардың жоспарланған ұжымдық әрекеттеру туралы ескертеді;

8) кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен қызығушылықтарының қорғалуын қамтамасыз етеді, оларға құқықтық және консультациялық көмек көрсетеді;

9) кәсіподақ мүшелері арасында олардың құқықтық сауаттылығын, соның ішінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының нормаларын қолдану, келіссөздер жүргізе білуді дамыту мен еңбек даулары кезінде консенсусқа қол жеткізу бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

10) сала жұмыскерлерін қабылданатын шаралар мен әлеуметтік-еңбек қатынастарының мәселелері бойынша шешімдер туралы хабардар етеді;

11) еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелермен байланысты нормативтік құқықтық актілер жобаларын дайындау және қарау бойынша жұмыс топтарының, комиссияның жұмыстарына қатысады;

12) жеке еңбек дауларын қарастыру бойынша келісу комиссиясының құрамына, сондай-ақ ұжымдық еңбек дауларын қараған кезде татуластыру комиссиясы мен еңбек төрелігінің құрамына кіреді;

13) ҚР заңнамасымен қауіпті өндірістік объектілерге жатқызылған ұйымдарда ереуілдерге жол бермеу мақсатында айрықша татуластыру рәсімдері арқылы ұжымдық еңбек дауларын қарастырады.

### 2.4. Министрлік:

1) осы Келісімді әзірлеу бойынша функцияларды жүзеге асыру, Келісім жасасу және оны іске асыру бойынша келіссөздерге қатысу, оның ішінде әлеуметтік әріптестікті дамыту мәселелерінде үйлестірушінің функцияларын жүзеге асыру арқылы әлеуметтік әріптестік жүйесін нығайтуға және дамытуға жәрдемдеседі;

2) саладағы әлеуметтік әріптестік стратегиясының негізгі артықшылықтарын талқылайды және қажет болған жағдайда түсіндіреді, оның өңірлерде тәжірибелік іске асырылуына ықпал етеді;

3) Кәсіподақтар мен Жұмыс берушілердің өкілдерін салалардағы әлеуметтік әріптестікті іске асыру шеңберіндегі отырыс, алқа, жиналыс жұмысына қатысуға тартады;

4) саланың шетел жұмыс күшіне деген қажеттілігін айқындау тәртібін жетілдіруде жәрдем көрсетеді;

5) ұлттық стандарттарды халықаралық стандарттармен үндестіру есебінен өнімдер мен көрсетілетін қызметтер сапасын арттыруды ынталандырады, сертификаттау инфрақұрылымын дамытуды қамтамасыз етеді.

2.5. Әлеуметтік әріптестік Тараптарының барлық өзге міндеттері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен көзделеді және сала ұйымдарындағы ұжымдық шарттарды жасасқан кезде нақтыланады.

### **III. БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ЖӘНЕ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ҚҰЖАТТАРДЫ ҚАРАУ ТӘРТІБІ**

3.1. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеу мен іске асыруды үйлестіруші Министрлік болып табылады.

3.2. Келісімнің кез келген Тарабы бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеуге, оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізуге бастамашылық етуге құқылы.

3.3. Саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының мазмұны бойынша ұсыныстарды келісілген ұстанымды нақты дайындау мақсатында ұжымдық келіссөздер мен өзара консультациялар өткізетін Салалық комиссия қарастырады.

### **IV. САЛАЛАРДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ПЕН ДИАЛОГТЫ ДАМУ**

4.1. Тараптар әлеуметтік әріптестікті әрі қарай дамытуды, оның мүмкіндіктерін саладағы әлеуметтік және экономикалық даму мен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу және салаларда олармен тікелей байланысты негізгі мәселелер бойынша шешім қабылдаған кезде барынша тиімді пайдалануды қамтамасыз ету қажет деп есептейді.

4.2. Тараптар әлеуметтік әріптестіктің негізгі мақсаттары еңбек жанжалдарының алдын алу, жұмысшыларға олардың құқығын түсіндіру, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу практикасын талдау және жетілдіру, әлеуметтік әріптестік және ұжымдық-шарттық реттеу принциптерін енгізу, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау болып табылатынын мойындайды.

4.3. Тараптар салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті, соның ішінде Тараптардың мүдделерін консультация мен келіссөздер жүргізу арқылы келісуді Салалық комиссия қамтамасыз етеді деген келісімге келді. Салалық комиссия Қазақстан Республикасы заңнамасымен белгіленген құзыреттілік шеңберінде Келісімді әзірлеуге және қабылдауға қатысады.

4.3.1. Тараптар:

1) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу және оларға жол бермеу бойынша алдын алу шаралар кешенін қабылдауға;

2) салалық кәсіпорындарда салалық келісімдер мен ұжымдық шарттарды орындау ақпаратын жыл сайын ұсынуға;



3) әлеуметтік әріптестік, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық түрде реттеу және ұжымдық еңбек жанжалдарын шешу тиімділігін арттыру жүйесінің жұмыс істеуін және дамуын қамтамасыз ететін нормативтік құқықтық базаны жетілдіруге бағытталған ұсыныстарды дайындау бойынша бірлескен жұмысты жалғастыруға;

4) өзіне алған міндеттемелерін орындау және өзара бақылауды жүзеге асыру үшін осы Келісіммен айқындалған мәселелер бойынша ақпаратпен, құжаттармен және материалдармен алмасуға уағдаласты.

4.4. Министрлік Салалық комиссия туралы ережені әлеуметтік әріптестік Тараптарының келісімі бойынша бекітеді. Салалық комиссия мүшелерінің дербес құрамын әр Тарап өздігінен қалыптастырады.

4.5. Салалық комиссия бекітілген Ереже мен жұмыс жоспарына сәйкес жұмыс істейді. Салалық комиссияның шешімі тек келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті хаттамамен рәсімделеді.

4.6. Тараптар әлеуметтік әріптестікке:

1) Салалық комиссия жұмысына қатысу;

2) келісім жобалары мен ұжымдық шарттар әзірлеу және олардың қорытындысы;

3) еңбек қатынастарын реттеу мен өзге де олармен байланысты қатынастар мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер), еңбек саласындағы жұмысшылардың құқығының кепілдігін қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасын жетілдіру;

4) жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің Еңбек кодексінде, ұжымдық шартта және ұйым жарғысында көзделген құзыреттілік шеңберінде ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ету;

5) бұқаралық ақпарат көздерінде әлеуметтік әріптестік тараптарының консультациялары мен келіссөздері кезінде қол жеткізілген уағдаластықтарын тұрақты түрде жариялауы және өзіне алған міндеттемелерін орындау жай-күйі туралы ақпаратты жария ету;

6) ұжымдық еңбек даулары мен еңбек қатынастары саласындағы құқық бұзушылықтарды болдырмау бойынша алдын алу шараларын жүргізу.

4.7. Тараптар өкілдерінің Келісімді жасау, өзгерту, толықтыру бойынша келіссөздерге қатысудан бас тартуы немесе Келісімге қол қоюдан дәйексіз бас тарту, келіссөздер жүргізу мерзімін бұзу мен сәйкес комиссия жұмысын қамтамасыз етпеу, келіссөздер жүргізу мен Келісім ережелерін сақтауды қадағалауды жүргізу үшін қажетті ақпаратты ұсынбау, оның шарттарын орындамау немесе бұзу Қазақстан Республикасы заңнамасында бекітілген жауапкершілікке алып келеді.

4.8. Тараптар Халықаралық Еңбек Ұйымының «Қауымдастықтар еркіндігі және ұйымға құқықтарды қорғау туралы» №87, «Кәсіпорындарда еңбек ететін өкілдердің құқықтарын қорғау және оларға берілетін мүмкіндіктер туралы» №135 конвенцияларына сәйкес ұйымдарда жұмыскерлер өкілдерінің ұйымдардағы еркін қызметі үшін жағдай жасауға жәрдемдеседі.

4.9. Кәсіподақтар:

1) жұмыскерлер арасында еңбек заңнамасы негіздерін оқытуды және түсіндіруді, келіссөздер жүргізу және еңбек жанжалдарында консенсусқа қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша оқытуі тренингтерін жүргізеді;

2) ұжымдық еңбек дауы туындаған кезде заңсыз ереуілдерді, жиналыстарды, наразылық акцияларын өткізуге жол бермей, оны қолданыстағы заңнама шеңберінде шешуді қамтамасыз етеді.

## V. ЕҢБЕК АҚЫСЫН ТӨЛЕУДІҢ НЕГІЗГІ ПРИНЦИПТЕРІ

5.1. Тараптар сала жұмыскерлерінің еңбек ақысын өндіріс тиімділігінің өсуі есебінен арттыруға бағытталған саясатты жүргізу үшін өзара қажеттілік пен жауапкершілікті мойындайды.

5.2. Тараптар:

1) еңбек түрлерін, төлем жүйесін, сыйақы мен еңбекті ынталандырудың басқа да түрлерін бекіту және қайта қарау туралы ережелер ұжымдық шарттар мен (немесе) жұмыс берушінің актілерінің шарттары арқылы анықталатындығы;

2) еңбекақы төлеу жүйесі бір уақыттағы ынталандырушы төлемді есепке алмағанда, жұмысшылардың еңбекақысының кем дегенде 75 пайыз негізгі жалақының үлесін қамтамасыз етуі тиістілігі;

3) бірінші разрядтағы жұмыскердің ай сайынғы тарифтік мөлшерлемесінің (еңбекақысының) ең төмен мөлшері жекелеген жұмыстарды (объектілерді қорғау қызметтері, тамақтандыру, тұру, жинау ұйымдары) орындау үшін шарт талаптарымен тартылатын ұйымдарды қоспағанда, жеке табыс салығы мен міндетті зейнетақы жарнасы бойынша салық мөлшерлемесінің көлемін есепке ала отырып, 1,3 коэффициентімен республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында тиісті қаржы жылына белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен төмен болмауы тиіс;

Бірінші разрядтағы жұмыскердің ай сайынғы тарифтік мөлшерлемесіне (еңбекақысына) 1,3 коэффициенті осы тарифтік мөлшерлеме (айлықақы) 1,3 коэффициентімен АЖЕТМ-нен төмен болатын ұйымдарға ғана қолданылады.

Егер ұйымдарда еңбек ақысын төлеу жүйесімен бірінші санаттағы жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (еңбекақысының) ең төмен мөлшері барынша жоғары мәндермен көзделген жағдайда, ол азайту жағына қарай қайта қаралуы мүмкін емес;

3-1) Бірінші және екінші, екінші және үшінші біліктілік разрядтар арасында саладағы разрядаралық коэффициенттің ең төмен шегі кем дегенде - 1,07; үшінші мен төртінші, төртінші мен бесінші, бесінші мен алтыншы арасында кем дегенде - 1,05; алтыншы мен жетінші, жетінші мен сегізінші арасында кем дегенде 1,01 болып белгіленсін;

Егер ұйымдарда еңбекке ақы төлеу жүйесімен барынша жоғары мәндері бар разрядаралық коэффициенттер көзделген жағдайда, олар төмендету жағына қарай қайта қаралуы мүмкін емес.

4) ауыр жұмыста, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін сала жұмысшыларының еңбек төлемі қалыпты еңбек жағдайында жұмыс істейтін жұмысшылардың еңбекақысымен салыстырғанда, жоғары өлшемде, мөлшері зияндылық пен қауіптілік деңгейі бойынша еңбек шартын жіктейтін салалық коэффициентті есепке ала отырып, ұжымдық шарт немесе жұмыс берушінің актісі арқылы анықталатын жоғары лауазымдық төлем (мөлшерлеме) немесе үстем ақы жолымен белгіленеді.

Ауыр жұмыста, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстарда істейтін жұмысшылардың еңбекақысы өндіріс, цех, кәсіп және лауазым Тізіміне сәйкес, сондай-ақ ауыр жұмыс және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстар тізімімен, белгілі бір денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның келісімі бойынша және еңбек бойынша уәкілетті мемлекеттік органның келісіміне сәйкес белгіленеді.

Салалық коэффициенттер «Өндірістік орта факторларының зияндылық және қауіптілік, еңбек процесінің ауырлығы мен қауірттылық көрсеткіштері бойынша еңбек

жағдайын бағалаудың гигиеналық критерийлері мен жіктелуі» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау істері жөніндегі агенттіктің 2000 жылғы 30 қарашадағы №1.04.001.2000 нұсқаулығына және Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1057 бұйрығына («Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2015 жылы 31 желтоқсанда № 12743 болып тіркелді) сәйкес зияндылық дәрежесі бойынша еңбектің жіктелетін шарттарына сәйкес келетін мөлшерде бірінші разрядтағы жұмысшының базалық тарифтік мөлшерлемесінен пайызбен (4,8,12,16,20,24) белгіленеді.

Бекітілген еңбекақының шарттары ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстарда істейтін жұмысшыларға ұсынылады және еңбек шарты бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелерімен расталған.

Жоғарылатылған лауазымдық еңбекақылардың (мөлшерлемелердің) немесе үстемақылардың мөлшері осы салалық келісімде бекітілген салалық коэффициенттерді есепке алып, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс беруші актілерінде айқындалады.

Егер ұйымдарда ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстарда еңбекақыны төлеу шарттары осы келісімде көзделген шарттарға қарағанда барынша жоғары мәндермен көзделген болса, олардың еңбек шарттары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттауға дейін қайта қаралуы мүмкін емес;

5) Жұмыс беруші ұйымның қаржы-экономикалық жағдайын ескере отырып, ұжымдық шартында немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен индекстеуді жүргізе алады;

6) сала жұмыскерлеріне жалақы Еңбек кодексінде бекітілген мерзімде және айына кем дегенде бір рет ақшалай түрде төленеді;

7) мөлшерден тыс жұмыс істеу, мереке және демалыс күндері жұмыс істеу, кәсіби мереке күні жұмыс істеу («Мұнай-газ кешені жұмыскерлерінің күні») үшін төлем, түнгі уақытта жұмыс істегені үшін төлем, жұмыс берушінің кінәсінен уақыттың бос тұруына төлем ұжымдық шарт және (немесе) жұмыс берушінің актісі шарттарына сәйкес, бірақ Еңбек кодексінде көзделген мөлшерден төмен емес көлемде жүргізіледі.

Жұмысшының жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Еңбек кодексінің 115-бабында көзделген жағдайларда жүргізіледі.

Еңбекақыны толықтай көлемде және еңбек заңнамасымен қарастырылған мерзімде төлемеген жағдайда, жұмыс беруші жұмысшыға несие мен мөлшері Еңбек кодексінің 113-бабының 3-тармағымен айқындалатын өсімақыны төлейді;

8) тиісті біліктілігі бар жұмыскер үшін кадрларды пайдалану мен дұрыс орналастыруды қамтамасыз ету үшін техника, технологияның, өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың қол жеткізілген деңгейіне сәйкес түрлі жұмыстарды орындауға еңбек шығынының негізделген нормалары (уақыт, өңдеу, еңбек сыйымдылығы, қызмет көрсету, сан нормалары) белгіленеді.

Еңбек кодексінің 101-бабының 2-тармағына сәйкес қолданыстағы еңбек нормаларын әзірлеу, жаңасын енгізу, ауыстыру мен қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жұмыс беруші жүргізеді.

## VI. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

6.1. Сала ұйымдарындағы жұмыс уақыты мен демалыс уақыты ҚР еңбек заңнамасымен және еңбек тәртібінің қағидаларымен регламенттеледі. Жұмыс берушілер ұйымдарда жұмыскердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытының толық есебін жүргізеді.

6.2. Жұмыскерлердің жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына қырық сағаттан аспауы тиіс. Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін төлемімен жұмыс уақытының аз ұзақтығы қарастырылуы мүмкін.

6.3. Жұмыс уақытының жинақталған есебі кезінде (оның ішінде жұмыстың вахталық әдісі кезінде) жұмыс ауысымының ұзақтығы мерзімі бір жылдан аспауы тиіс есептік кезең шегінде жұмыс уақытының апталық ұзақтығының орташа нормасы жұмыскерлердің аталған санаты үшін белгіленген тәртіпті сақтау кезінде тәулігіне он екі сағаттан аспауы тиіс.

6.4. Шектен тыс жұмысқа тарту (белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығынан артық) тек Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмысшының жазбаша келісімімен ғана жол беріледі. Мереке және демалыс күндері үшін еңбек төлемі еңбек немесе ұжымдық шарт және (немесе) жұмыс берушінің актісіне сәйкес, бірақ Еңбек кодексінде белгіленген мөлшерден төмен емес көлемде жүргізіледі.

6.5. Вахталық әдіс – бұл олардың тұрақты тұрғылықты жеріне күн сайын оралуын қамтамасыз ету мүмкін болмаған жағдайда, жұмысшылардың тұрақты мекенжайынан тыс орында жұмысты жүзеге асырудың ерекше түрі. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмысшыларды тұрғын үймен қамтамасыз етуге және олардың өмір сүруін қамтамасыз ету үшін тамақтануды ұйымдастыруға, жұмыс орнына дейін және кері жеткізу, сондай-ақ жұмысты орындау үшін жағдай жасауға және ауысымаралық демалысты қамтамасыз етуге міндетті. Вахталық әдіспен жұмыс істеу тәртібі мен жұмыс шарттары еңбек заңнамасы және ұжымдық шартта көзделген.

6.6. Сала ұйымдарындағы негізгі ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы жиырма төрт күнтізбелік күнді құрайды. Бұл ретте еңбек, ұжымдық шарт және (немесе) жұмыс берушінің актілерінің шарттарында демалыстың көп ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

6.7. Жұмыскерлерге Еңбек кодексіне сәйкес қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы ұсынылады. Ұжымдық шарт және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстарының үлкен ұзақтығы қарастырылуы мүмкін, сондай-ақ қалыпты емес, ұзақ үзіліссіз жұмыс, маңызды, күрделі шұғыл және өзге де жұмыс сипатына қарай ынталандыру сипатындағы қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстары белгіленуі мүмкін.

6.8. Жұмысшыны хабардар ету негізінде жұмыс беруші Еңбек кодексінде қарастырылған жағдайларда бес күнтізбелік күнге дейін еңбекақы төленбейтін демалыс ұсынуға міндетті. Ұжымдық шарттарда осы демалыстарды еңбекақыны сақтау арқылы ұсыну қарастырылған.

6.9. Қазақстан Республикасы Президентінің 1998 жылғы 20 қаңтардағы №3827, 2003 жылғы 15 қарашадағы №1226 Жарлығына сәйкес қыркүйектің бірінші жексенбісі кәсіби мереке – «Мұнай-газ кешені жұмыскерлерінің күні» болып есептелінеді. Осы күні немесе сол күннің қарсаңында Жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің құзыретті өкілдері өндірістің үздіктерін марапаттау арқылы ұйымдарда салтанатты жиын өткізуді ұйымдастыру мүмкіндігін қарастырады.

## **VII. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ӨТЕМАҚЫЛАР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР**

7.1. Сала жұмысшыларының әлеуметтік жәрдемақы мен материалдық көмек төлеу шарттары, тағайындау тәртібі Еңбек кодексіне сәйкес ұжымдық шарттар және (немесе) жұмыс берушінің актілері, сала ұйымдарында еңбектенушілерді әлеуметтік қолдау туралы ережелер арқылы белгіленеді.

7.2. Ұжымдық шарттарда әлеуметтік кепілдік пен жеңілдіктердің мынадай түрлері көзделуі мүмкін:

- материалдық көмек;
- жұмыскерлерге медициналық қызмет көрсетуді ұйымдастыру;
- Мемлекеттік марапатқа, Мемлекеттік марапаттарға жатпайтын үздік белгілеріне лайықты жұмыскерлерді, сондай-ақ ұйым ішіндегі өзге де көтермелеу түрлерімен бір уақытта көтермелеу;
- мерекелік күнге және кәсіби мерекеге, мерейтойлық күнге және еңбек сіңірген демалысқа кетуіне байланысты орайластырып, жұмыскерлерді бір уақытта көтермелеу;
- жұмыскерлерге ұсынылатын аванстар, пайызсыз қарыз (несиелер);
- жұмыскерлерге сауығуға ұсынылатын әлеуметтік жеңілдіктер (ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына материалдық көмек түрінде немесе емделу мен демалуға жолдама түрінде ұсыну);
- ұйымның қаржылық мүмкіндігіне байланысты әлеуметтік қолдаудың өзге де түрлері.

7.3. «Жұмыс берушілер осы мақсаттар үшін қажетті бюджет қаражаты болған кезде:

- білім мен денсаулық сақтауға жеке инвестицияларды тарту бойынша жәрдем көрсетеді;

- ұйымдар теңгеріміндегі әлеуметтік объектілерді (демалыс базасы, балаларды сауықтыру лагерлері, клубтық мекемелер, спорт ғимараттары, т.б.) күтіп-ұстайды және олардың қызметкерлерін ұстайды;

- кәсіподақ ұйымдарына мәдени-көпшілік және дене шынықтыру-сауықтыру шараларын ұйымдастыру үшін ақшалай қаражат ұсына алады.

7.4. Кәсіподақтар қаржылай қаражаттары болған кезде жұмысшылардың арасында дене шынықтыру-спорт және мәдени-көпшілік шараларын ұйымдастырады, ал салалық кәсіподақтардың орталық органдары осындай шараларды халықаралық және республикалық деңгейде өткізеді.

7.5. Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер ұйымның қаржылық жағдайын есепке ала отырып ұсынылады.

## **VIII. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА ЫҚПАЛ ЕТУ**

8.1. Жұмыс берушілер:

1) әр жұмыскерге жазбаша түрде:

- қайта құру немесе экономикалық, технологиялық шарттардың, еңбекті ұйымдастыру шарттары және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруымен байланысты өндіріс ұйымындағы өзгерістерге байланысты еңбек шарттарының өзгерісі туралы күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей;

- жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соққан өндірістік көлемнің, орындалатын жұмыс пен көрсетілетін қызмет көлемінің төмендеу себебі бойынша еңбек шартын бұзу туралы он бес жұмыс күн ішінде;

- ұйымның тарауы, жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда еңбек шартын бұзу туралы кем дегенде бір ай қалғанда хабарлайды.

2) жұмыскерге алдағы еңбек шартының бұзылуы туралы хабарлаған сәттен бастап және оны бұзу күніне дейін үш жұмыс күнге дейін жаңа жұмыс іздеу үшін еңбекақыны сақтай отырып, бос уақыт ұсынады;

3) зейнеталды жастағы жұмыскерлермен, ең алдымен ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстарда еңбек ететін жұмыскерлердің еңбек қатынастарын мерзімінен бұрын бұзу бойынша бағдарламалар әзірлейді және қолданады;

4) мынадай:

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес еңбек және ұжымдық шарттарды сақтай отырып, жұмысқа орналастыруда жәрдем көрсету;

- жұмыскерлерді кәсіби оқыту жүйесін дамыту;

- техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім алудың оқу бағдарламасын жүзеге асыратын білім беру ұйымдары арқылы кадрларды даярлау;

- ұйымдардағы құрылымдық өзгерістер барысында білікті жұмыскерлерді сақтап қалу және дұрыс пайдалану;

- қоғамдық жұмыстар мен әлеуметтік жұмыс орындарын ұйымдастыру үшін жұмыс орындарын құру;

- жұмысқа орналастыру, соның ішінде ұйымдарда белгіленген біліктілік талаптарға сәйкес халықты еңбекпен қамту орталығының бағыты бойынша жұмысқа орналастыру мәселесімен жүгінген адамдарды бос орындарға қабылдау;

- мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін арнайы жұмыс орындарын құру;

- еңбек нарығының бірыңғай ақпараттық базасына сұранысқа ие мамандықтар бөлігінде жобаланатын жұмыс орындарын құру туралы деректер мен ағымдағы бос орындар туралы деректер ұсыну;

- жұмыс орындарын құру арқылы мемлекеттік саясатты іске асыруға қатысады.

5) жұмысқа қабылдау үшін бос орындар туралы ақпаратта кемсітушілік сипаттағы талаптарға жол берілмейді;

6) халықты жұмыспен қамту орталығына бос жұмыс орындары (бос лауазымдар) пайда болған күннен бастап еңбек шарты мен оның төлемін көрсете отырып, бес жұмыс күні ішінде мәлімет жібереді;

7) халықты жұмыспен қамту орталығына жұмыс беруші - жеке тұлға қызметінің тоқтауына не жұмыс берушінің - заңды тұлғаның жойылуына, адам саны немесе штаттың қысқаруына, жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына алып келген орындалған жұмыс пен көрсетілетін қызмет және өндіріс көлемінің төмендеуіне байланысты жұмыскерлерді алдағы уақытта жұмыстан босату, жұмыстан босатылуы мүмкін жұмыскерлердің лауазымы мен кәсібін, мамандығын, біліктілігін, еңбекақы мөлшері мен оларды жұмыстан босату мерзімін көрсете отырып, олардың саны мен санаты туралы ақпаратты толық көлемде жұмыстан босату басталғанға дейін кем дегенде бір ай ішінде жазбаша немесе «Еңбек биржасы» мемлекеттік интернет-ресурсы арқылы береді;

8) халықты жұмыспен қамту орталығы оған жұмыс іздеп жүрген адамдарды жіберген күннен бастап бес жұмыс күні ішінде орталыққа жұмысқа қабылдау немесе жолдамада тиісті белгі қою арқылы себептерді көрсете отырып, жұмысқа қабылдаудан бас тарту жөнінде хабар береді;

9) жұмыс орындарының белгіленген квотасын орындайды:

- ұйымда еңбектің қалыпты жағдайы бар жұмыс орындары болған кезде мүгедектер мен интернат ұйымдарының кәмелетке толмаған түлектері үшін;

- сынақ қызметі есебінде тұрған адамдар үшін, сондай-ақ мамандықтарға қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес болған кезде бас бостандығынан айыру орындарынан босаған адамдар үшін;

10) міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес әлеуметтік аударымдарды жүргізеді және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес өзге де міндеттерді орындайды;

11) еңбек нарығында шиеленісушілікке жол бермеу үшін, оның ішінде салада әлеуетті босатылатын кадрлардың құзыреттілігін дамытуды қамтамасыз ету есебінен еңбек ресурстары ағындарын басқару жүйесін құрастыруға жәрдемдеседі.

8.2. Кәсіподақтар:

1) халықты жұмыспен қамту бойынша іс-шараларды жүзеге асыруға;

2) азаматтардың еңбек және әлеуметтік құқығы мен қызығушылықтарын қозғайтын мәселелер бойынша, оның ішінде халықты жұмыспен қамту мәселелері бойынша нормативтік құқықтық актілерді, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өзге де құқықтарды әзірлеуге қатысады.

## **IX. ГЕНДЕРЛІК ЖӘНЕ ЖАСТАР САЯСАТЫ**

9.1. Тараптар ұжымдық шарттарда мынадай талаптарды көздеуді қажет деп санайды:

1) Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша, жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғыздікті аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға жол бермеу;

2) зиянды және (немесе) қауіпті, ауыр еңбек жағдайындағы еңбекте жұмыс істейтін әйелдер еңбегін пайдалануды қысқарту бойынша қажетті шараларды қабылдау. Зиянды және (немесе) қауіпті, ауыр еңбек жағдайындағы жұмыстарда істейтін әйелдерге ондай мүмкіндік және бос орындар болған жағдайда өзге мамандықты таңдау мүмкіндігін ұсыну;

3) жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар заңды өкілінің (ата-анасының біреуінің, асырап алушының, қамқоршысының, тәрбиешісінің) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілеу;

4) медициналық қорытынды болған кезде жүкті әйелді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлар әсерін болдырмайтын басқа жұмысқа ауыстыру, орташа жалақысын сақтай отырып, жинақталған жұмыс уақытын есепке алуды (жұмыстың вахталық әдісін) қолдану;

5) мектепке дейінгі және мектеп жасындағы төрт және одан артық баласы бар жұмыс берушінің жазбаша өтініші бойынша ұзақтығы кем дегенде күнтізбелік 2 күн қосымша төленетін жыл сайынғы еңбек демалысын беру, егер жұмыскер оны ағымдағы күнтізбелік жылы қолданбаса, келесі күнтізбелік жылға ауыстыру құқығы жок. Егер ата-ананың екеуі де сол бір ұйымда жұмыс істейтін болса, ата-ананың біреуіне осы қосымша төленетін еңбек демалысы беріледі;

6) үш және одан да артық баласы бар әйелдерге жазғы немесе олар үшін кез келген қолайлы уақытта ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына басымдылық құқығын ұсыну.

9.2. Тараптар гендерлік және жастар саясатына қатысты бірлескен қызметтің басым бағыттарын мыналар деп есептейді:

1) білім беру ұйымдарында немесе жұмыс берушілердің оқу орталықтарындағы жұмыс берушілердің өтініші бойынша еңбек нарығының қажеттіліктерін есепке ала отырып, әйелдер мен жастарға кәсіби оқытуды жүргізу;

2) халықты жұмыспен қамту орталығы, оқытушы ұйым, жұмыс беруші мен оқушы арасында әлеуметтік келісімшарт жасасу, оған тараптардың құқығы мен міндеттері, оқуды

төлеу шарттары мен шартты мерзімінен бұрын бұзу, кәсіби оқуды қаржыландыру көзі мен мерзімі көрсетілуі тиіс;

3) жұмыс берушінің жастар тәжірибесінен өту үшін халықты жұмыспен қамту орталығымен шарт жасасу негізінде жұмыс орындарын құруы. Жұмыс орындарын құру кезінде тұрақты жұмыс орындарына бос орындар пайдаланылмауы қажет. Құрылған жұмыс орындары білім беру ұйымының түлегі алған кәсіпке (мамандық) сәйкес болуы тиіс.

4) 2030 жылға дейін Қазақстан Республикасында отбасылық және гендерлік саясаттың:

- ана мен баланы қорғауды, әйелдерді әлеуметтік қолдауды қамтамасыз етуге, әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында гендерлік мәселелерді шешуге;

- балалардың күтімімен және олардың тәрбиесімен тең құқықта айналысатын әйелдер мен ер адамдарды қолдауға;

- шешімдерді қабылдау деңгейінде әйелдер өкілдігін арттыруға бағытталған тұжырымдамаларын іске асыру бойынша шараларды жүзеге асыру.

5) IT-білімдерін, қаржы сауаттылығын қалыптастыру және жастарды патриоттыққа тәрбиелеу.

## **X. САЛАЛЫҚ БІЛІКТІЛІК ШЕҢБЕРІН БЕКІТУ ТӘРТІБІ**

10.1. Еңбек кодексі 117-бабының 4-тармағына сәйкес Салалық комиссия Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы салалық біліктілік шеңберін (бұдан әрі – СБШ) қарастырады және бекітеді.

10.2. СБШ 8 (сегіз) біліктілік деңгейінен тұратын Ұлттық біліктілік шеңбері (бұдан әрі – ҰБШ) негізінде әзірленеді, бұл Еуропалық біліктілік шеңберіне және «Білім беру туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңымен айқындалған білім беру деңгейіне сәйкес келеді.

10.3. СБШ жұмыскерлердің үздіксіздігі және сабақтастығы мен құзыреттеріне, білігіне, дағдылары мен біліміне қойылатын талаптарды жүйелі арттыру принциптеріне (кәсіби қызмет саласы мен біліктілік деңгейінің ұлғаю деңгейі бойынша еңбек қызметінің түріне байланысты) сәйкес әзірленеді.

10.4. СБШ ҰБШ құрылымына сәйкес ресімделген шеңберлік конструкциясын ұсынады. СБШ орындалатын жұмыс күрделілігі мен қолданылатын білім, қабілет пен құзыреттілік сипатына байланысты деңгей бойынша маман біліктілігі мен салалардағы талаптарды жіктейді. СБШ кәсіби және тұлғалық құзыреттілікке, білімге, қабілет пен машықтарға нақты құрылымдық сипаттамадан тұрады.

10.5. Әзірлеуші Әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссияға СБШ-ты қағаз және электрондық тасымалдағыштарда мемлекеттік және орыс тілдерінде бекіту және Энергетика министрлігінің сайтына орналастыру үшін жібереді.

10.6. Тараптар салалық біліктілік жүйені дамыту бойынша жұмысқа бірлесіп қатысады.

10.7. Тараптар кәсіптік стандарттарды әзірлеуге қатысады және қатысу үшін кәсіпорындарды тартады және «өмір бойы оқу» принципін іске асыру үшін өз-өзін дамытуға жұмыскерлерді ынталандырады.



## **XI. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ОНЫ ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІ ҚҰРУ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТІНІҢ ТӘРТІБІ**

### 11.1. Тараптар:

1) еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша бірлескен іс-қимылдар үшін ұйымдарда Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құруға ықпал етуге;

2) еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік саласында білімді насихаттауды, лауазымды тұлғалар мен жұмыскерлерді оқытуды ұйымдастыруға;

3) сала кәсіпорындарының ұжымы үшін, сондай-ақ белгіленген тәртіппен Салалық комиссияда еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңестердің жұмысы туралы ақпаратты жыл сайын ұсынуға уағдаласты.

11.2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің бастамасы бойынша еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңес (бұдан әрі – Өндірістік кеңес) құрылады. Оның құрамына басымдылық негізінде жұмыс берушінің өкілдері, еңбектің техникалық инспекторларын қосқанда, жұмыскерлердің өкілдері кіреді.

11.3. Өндірістік кеңес құрамы жұмыс беруші және жұмыскерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

11.4. Өндірістік кеңесті екі жыл мерзімділігімен ротациялық негізде жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері қатарынан кеңес мүшелері сайлаған төраға басқарады. Өндірістік кеңес шешімі жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады. Кеңес шешімдері келісімдер, ұжымдық шарттар жасасқан кезде есепке алынуы мүмкін.

11.5. Өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулардың алдын алу бойынша бірлескен іс-қимылын ұйымдастырады, сондай-ақ еңбектің техникалық инспекторы жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен оның қорғалуына тексеру жүргізуді ұйымдастырады. Еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторлардың кандидатурасын кәсіподақ ұйымы ұсынады, ал ол болмаған жағдайда – онда жұмыскерлердің кем дегенде екіден үші қатысқан кезде көпшілік дауыспен ұйым жұмыскерлерінің қатарынан жұмыскерлердің жалпы жиналысымен ұсынылады.

11.6. Еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторлар Өндірістік кеңес шешімімен бекітіледі. Еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторлар мәртебесі, құқығы мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібін Өндірістік кеңес шешімі айқындайды.

## **XII. ЕҢБЕКТІҢ ҚАУІПСІЗ ЖАҒДАЙЛАРЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ**

12.1. Келісім Тараптары жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды сала ұйымдарында еңбекті қорғау саласындағы саясаттың басты бағыты ретінде мойындайды және мынадай міндеттемелерді мойнына алады.

### 12.2. Жұмыс берушілер:

1) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Еңбек кодексіне, өзге де нормативтік құқықтық актілер мен осы Келісімге сәйкес жұмыскерлер еңбегінің қауіпсіз жағдайлары мен оның қорғалуын қамтамасыз етеді;

2) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірудің кез келген қаупінің алдын алу бойынша:

- еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау үшін жауапты барлық деңгейдегі қызметтің

тиімді жұмысын ұйымдастыру;

- Өндірістік кеңестің қызметі үшін жағдай жасау;

- еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау жай-күйі мен жағдайына ішкі бақылауды ұйымдастыру жолдарымен шаралар қабылдайды.

3) еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша жұмыскерлерді оқытады, нұсқаулық береді, білімдерін тексереді, сондай-ақ өндірістік процесті қауіпсіз жүргізу мен жеке қаражат есебінен жұмыс жүргізу бойынша құжаттармен қамтамасыз етеді;

4) үш жылда кем дегенде бір рет басшылық ететін жұмыскерлер мен еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғауды қамтамасыз етуге жауапты тұлғалар, кадрлар біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау мәселелері бойынша оқу мен білімді тексеруді ұйымдастырады;

5) жұмыскерлер үшін қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайларды жасайды, арнайы киім мен аяқ-киім беруді және жөндеуді қамтамасыз етеді, жұмыскерлерді профилактикалық өңдеу, жуу және зарарсыздандыру құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүт немесе соған тең тағам өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдеу және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы тағамдармен, еңбек жөніндегі құзыретті мемлекеттік органдар бекіткен нормаларға және жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын ұжымдық шарттарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз етеді;

6) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді олар үшін белгіленген шектік нормалардан асатын ауыр заттарды тасуға және қозғалтуға жол бермейді;

7) әйелдерге олар үшін белгіленген нормадан асатын ауыр заттарды көтеруге және қолмен жылжытуға жол бермейді;

8) «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасы Заңы 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнетақы жасына жеткен тұлғаларға ауыр жұмыстарға, зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарға рұқсат беру тәртібін айқындайды;

9) еңбек қызметімен және кәсіби аурулармен байланысты жазатайым оқиғаларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асырады;

10) тоқсанына бір рет еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган мен еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, жұмыскерлер өкілдерінің жазбаша өтініштері бойынша оларға қауіпсіздік шарттары мен еңбекті қорғау күйін мониторингілеу үшін қажетті ақпаратты ұсынады;

11) еңбек қызметімен байланысты жазатайым жағдайларды Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіппен зерттеуді қамтамасыз етеді;

12) еңбектің мемлекеттік инспекторларының ұйғарымдары мен тұжырымдарын, Өндірістік кеңестің шешімдерін орындайды;

13) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен бес жылда кем дегенде бір рет өндірістік объектілерді еңбек жағдайы бойынша мерзімді аттестаттауды, сондай-ақ реконструкциялаудан, жаңғыртудан, жаңа техника мен технологияны орнатқан соң міндетті аттестаттауды жүргізуді ұйымдастырады.

Аттестаттау комиссия құрамына басшы немесе оның орынбасары, еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау қызметінің және келісім бойынша өзге де бөлімшелердің мамандары, сондай-ақ жұмыскерлердің өкілдері кіреді;

14) аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйымнан еңбек жағдайына кешенді бағалау жүргізу нәтижелерін алғаннан кейін еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға бір ай мерзімінде қағаз және электрондық тасымалдағыштарда өндірістік объектілерді еңбек жағдайы бойынша аттестаттау нәтижелерін ұсынады;

15) еңбекті қорғау бойынша іс-шараларды қаржыландыруға, жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кезде жазатайым жағдайлардан міндетті сақтандыруға қажетті қаражат бөледі;

16) табиғи апат, авариялық жағдайлар, жазатайым оқиғалар, қаза болу немесе мүліктің бүлінуі мен өзге тұлғаларға жарақат факторларының әсерін жою немесе алдын алу, олардың салдарын жылдам жою бойынша шараларды қабылдайды;

17) еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгіленген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша нұсқаулықты әзірледі, бекітуді және қайта қарауды жүзеге асырады;

18) келісіммен, ұжымдық шартпен, Қазақстан Республикасы заңнамасымен көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек шартының өзгеруімен өзге жұмысқа ауысқанда немесе кәсіби ауру белгілері байқалған кезде өз жеке қаражаты есебінен жұмыскерлердің міндетті, мерзімді (еңбек қызметі ішінде) медициналық қаралуын және ауысымалды медициналық куәландырылуын қамтамасыз етеді.

Қажет болған жағдайда жұмыскердің денсаулық жағдайын, оның уақытша еңбекке жарамсыздығы мен жұмысқа кәсіби жарамсыздығын анықтаған кезде, егер оны жалғастыру жұмыскердің өміріне, денсаулығына немесе өзге тұлғаларға қауіп төндірсе, жұмыс орнында қосымша медициналық куәландыру жұмыс уақытына дейін және (немесе) аяқталған соң, заңнамаға сәйкес медициналық тексерісті талап ететін мамандық тізімінен тыс жүргізіледі.

Егер міндетті медициналық қарау немесе ауысымалды медициналық куәландыру Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті болып табылса және одан өтпеген жұмыскер жұмыстан босатылады.

19) жұмыскерлердің, оның ішінде қайта жұмысқа қабылданғандардың назарына еңбек пен демалыстың белгіленген тәртібі, еңбек шартының күйі туралы нақты ақпаратты жеткізеді, зияндылық пен қауіптілік дәрежесі, денсаулық үшін ықтимал қолайсыз салдары туралы ескертеді;

Еңбек шарттарының сипаттамасы, ауыр жұмыс пен зиянды немесе қауіпті еңбек жағдайы бар жұмыстар үшін берілетін өтемақылар мен жеңілдіктер жұмыскерлермен жасалынатын еңбек шарттарында, сондай-ақ жұмыс берушінің актілерінде көрсетіледі.

Жұмыстың жекелеген түрлерінде жұмыскерлерге жұмыс уақытына қосылатын еңбек пен өндірістің технологиясымен және оны ұйымдастырумен шартталған ішкі ауысым үзілістерін ұсынады. Бұл жұмыстардың түрлері, ұзақтығы мен ондай үзілістерді ұсыну тәртібі ұжымдық шартпен немесе жұмыс берушінің актісімен және (немесе) кәсіптік тәуекелдерді бағалаумен айқындалады.

20) жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық аспан астында, жабық жылытылмайтын үй-жайларда, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін жұмыскерлерге жылыну немесе салқындау және демалу үшін арнайы үзілістер ұсынып, оны жұмыс уақытына енгізеді, жұмыскерлердің жылынуы, салқындауы мен демалуы үшін үй-жайдың жабдықталуын қамтамасыз етеді;

21) маңызға ие қауіптілік пен тәуекелді бағалап, оларды азайту үшін шаралар қолданады;

22) сол тексерістен өткізілуі тиіс жұмыскерлерге міндетті профилактикалық медициналық қаралудан (скрининг) ұжымдық шарт және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде қарастырылған шартта және тәртіпте өтуі үшін жағдай жасайды;

23) вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді жұмыс өндірісі объектісінде болған кезеңде тұрғын үймен қамтамасыз етеді және олардың тамақтануын, жұмысқа дейін және одан қайта үйге дейін жеткізілуін, сондай-ақ жұмысты орындау үшін жағдай жасауды және ауысымаралық демалысты ұйымдастырады.

Жұмыс беруші бекітетін еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) вахталық жұмыс әдісі туралы ережеге сәйкес жұмыскердің жұмыс өндірісі объектісінде болу шарттарымен, сондай-ақ вахталық әдісті қолдану тәртібімен қамтамасыз етеді.

Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмысшылардың тағам қабылдаудан ұзақ уақыт бас тартқан жағдайда, жұмыс беруші жұмысты тоқтатады және жұмыс орындарында немесе жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақыты аяқталған соң қосымша

медициналық тексеріс жүргізеді.

Медициналық қорытындылардың қарсы көрсетілімі болған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерді оның еңбек міндеттерін орындауына жол бермейді;

24) өндірістік жаракат, кәсіби ауру немесе еңбек міндеттерін орындаумен байланысты орын алған өзге де денсаулыққа келтірілген зиян немесе өндіріспен байланысты емес денсаулық ақауына байланысты медициналық қорытынды негізінде жұмыс беруші жұмыскердің еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектігі бекітілгенше немесе кәсіби еңбекке қабілеттілігінің шығындарын анықтағанға дейін барынша жеңіл жұмысқа ауыстыруға немесе еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленген шарт бойынша оны жұмыстан босатуға міндетті;

25) жұмыскерді барынша жеңіл жұмысқа ауыстыру мүмкіндігі болмаған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскердің келісімімен оны жұмыс берушінің актісінде қарастырылған мөлшерде, бірақ заңнамамен бекітілгеннен кем емес мөлшерде ай сайынғы жәрдемақы төлеу арқылы еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектігі бекітілгенше немесе кәсіби еңбекке қабілеттілігінің шығынын анықтағанша жұмыстан босатады.

26) кәсіпорындарда еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың сақталуына ішкі бақылау жүргізу тиімділігін арттырады;

27) өндірістік жаракаттануды төмендетуге және кәсіптік аурулардың туындауына жол бермеуге бағытталған шаралар кешенін іске асырады;

28) еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау бойынша озық отандық және шетел жұмыс тәжірибесін енгізуге ұсынады;

29) еңбек жағдайларын жақсарту мақсатында өндірісті қайта құралдандыруға және жаңғыртуға, өңделген ресурсы мен қызмет мерзімі бар өндірістік жабдық үлесін біртіндеп төмендетуге бағытталған шаралар кешенін әзірлейді;

30) заңнамаға сәйкес жұмыскерлердің мерзімді медициналық тексеруін жүргізеді және олардың нәтижелері бойынша уақтылы және толық түрде ұсынымдарды орындайды;

31) еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарына уақтылы аттестаттауды жүргізеді және жұмыскерлерге зиянды, ауыр және немесе қауіпті еңбек жағдайлары үшін жеңілдіктер мен үстемақылар төлейді;

32) еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес ерікті декларациялау және қауіпті өндірістік объектілер қауіпсіздігін декларациялау бойынша жұмыс жүргізеді;

33) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ортақ жауапкершілікте болады;

34) өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік саласындағы жұмыскерлерді даярлауды, қайта даярлауды, біліктілігін арттыруды және аттестаттауды қамтамасыз етеді.

35) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек қызметін экологиялық апатты және радиациялық қауіп бар аймақтарда жүзеге асырып жатқан жұмыскерлер үшін кепілдіктерді қамтамасыз етеді.

### 12.3. Кәсіподақтар, Кәсіподақтардың сайланбалы органдары:

1) Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрамында жұмыс берушімен еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жаракаттанудың және кәсіби аурулардың алдын алу, сондай-ақ жұмыс орындарында еңбек шарттарын және оның қорғалуына тексеру жүргізу бойынша бірлескен іс-қимылдар ұйымдастырады;

2) жұмыскерлер арасында өз құқығын қорғау және еңбекті қорғау саласында олардың міндеттерін орындау бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

3) осы Келісімнің, ұжымдық шарттардың, еңбек шарттары мен оны қорғауды жақсарту, жазатайым оқиғалардың, кәсіби аурулардың, қауіпті өндірістік объектілерде аварияның себептерін жою бойынша іс-шаралардың орындалуына тексеру жүргізуді ұйымдастырады;

4) өндірістегі еңбек пен тұрмысты үздік ұйымдастырғаны үшін республикалық қоғамдық тексеріс-байқауын, ұйымдардағы еңбек шартын жақсарту бойынша түрлі

салалық және өңірлік байқауларды ұйымдастырады және қатысады;

5) осы Келісім шеңберінде атқарушы билік органдарымен, мемлекеттік бақылау және қадағалау органдарымен, жұмыс берушілермен еңбек, денсаулық, өнеркәсіптік қауіпсіздікті қорғау мәселелері бойынша тығыз өзара іс-қимылды жүзеге асырады;

6) Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрамында еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асырады, сондай-ақ жазатайым оқиғаларды, жарақаттануды, кәсіби ауруларды зерттеуге қатысады, талдау жүргізеді, олардың деңгейін төмендету бойынша іс-шараларды әзірлеуге қатысады, олардың орындалуын бақылайды;

7) кәсіподақ мүшелеріне олардың қауіпсіз және дені сау еңбек шарттары құқығын қорғауға, ерекше жағдайлардағы жұмыс үшін өтемақы алуға тәжірибелік көмек көрсетеді, олардың мүддесін мемлекеттік билік, сот, өзге де құқық қорғау және бақылау органдарында, келісу комиссияларында қорғайды;

8) қауіпсіз шарттар мен еңбекті қорғауды ұжымдық шарттың тиісті бөлімімен қатар қамтамасыз ету мақсатында Тараптар сала ұйымдарының қаржылық-экономикалық жағдайын есепке ала отырып, еңбекті қорғау бойынша нақты іс-шараларды (бағдарламалар, жоспарлар, келісімдер, т.б.) әзірлей алады;

9) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ортақ жауапкершілікте болады, оның ішінде жұмыскер мен жұмыс берушінің ортақ жауапкершілігі принциптерінің негіздерін түсіндіру бойынша іс-шаралар жүргізеді;

10) еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді сақтау пәніне кәсіподақ ұйымдарының мүшелері арасында ақпараттық-түсіндірме жұмысын жүргізеді;

11) қауіпті өндірістік объектіде авариялар, оқыс оқиғалар туралы ұйым әкімшілігін дереу хабардар етеді.

#### 12.4. Министрлік:

1) жұмыс берушілермен және Кәсіподақтармен бірлесіп, еңбек заңнамасын қолдану мәселелерін талқылауға қатысады;

2) еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік саласындағы нормативтік құқықтық актілерді, сондай-ақ еңбек жағдайларын жақсартудың және еңбекті қорғаудың мемлекеттік бағдарламаларын әзірлеуде және іске асыруда жәрдем көрсетеді;

3) қауіпті өндірістік объектілерді қашықтан қадағалау механизмін әзірлеуге және енгізуге жәрдем көрсетеді;

4) тиісті кәсіптік стандарттарды және қазіргі заманғы технологияларды есепке ала отырып, еңбекті қорғау саласындағы мамандарды даярлау және қайта даярлау жүйесін жетілдіруде жәрдем көрсетеді.

### **ХІІІ. ҰЖЫМДЫҚ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫНЫҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ҚАРАУ МӘСЕЛЕЛЕРІ ЖӨНІНДЕГІ КЕҢЕСТІ ҚҰРУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚЫЗМЕТІНІҢ ТӘРТІБІ**

13.1. Сала ұйымдарындағы ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мақсатында жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлер немесе олардың өкілдерінің бастамасымен ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды қарау мәселелері жөніндегі кеңес (бұдан әрі – Кеңес) құрылуы мүмкін.

13.2. Кеңес мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының компанияларындағы еңбек дауларының алдын алу және оларды қарау бойынша нұсқаулықтар мен әдістемелер әзірлейді.

13.3. Кеңес шешімі ұсынымдық сипатқа ие болады, ұжымдық еңбек дауларының, әлеуметтік-еңбек шиеленістері мен көтерілістердің орын алуына ықпал етуі мүмкін себептер мен міндеттерді жою бойынша шаралардан тұрады.

13.4. Кеңесті қалыптастырмай-ақ, оның функциялары салалық деңгейде Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік, еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия жұмысының шеңберінде іске асырылады.

#### **XIV. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ШИЕЛІНІСТЕРІ МЕН ЕРЕУІЛДЕРДІҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ БОЛҒЫЗБАУ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ШАРАЛАР**

14.1. Тараптар Келісімнің қолданылу кезеңінде ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдердің туындауына ықпал етуі мүмкін себептер мен салдарды жою бойынша ескерту шараларын қабылдауға уағдаласты.

14.2. Қауіпті өндірістік объектілерге жатқызылған ұйымдарда Тараптар еңбек дауларын тек татуластыру рәсімдері арқылы шешуге және салдарынан заңсыз деп танылатын әрекеттерге жол бермеуге міндетті.

Осы мақсатта:

14.3. Министрлік әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия жұмысы шеңберінде республикадағы немесе оның жеке өңірлеріндегі әлеуметтік тұрақтылықтың нашарлауына әлеуетті себеп болып табылатын, мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының ұйымдарындағы әлеуметтік-экономикалық жағдай үрдісін талқылайды.

14.3.1. Әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу мәселелері бойынша әлеуметтік әріптестік тараптарының қатысуымен семинар-кеңестер, дөңгелек үстелдер жүргізеді.

14.4. Жұмыс берушілер:

1) түсіндіру жұмыстарын жүргізеді, ұсыныстарды қарайды, ұйым жұмыскерлерімен тікелей де, олардың өкілдері арқылы да Еңбек кодексі және ұйымның ішкі нормативтік актілерінде көзделген тәртіпте және шарттарда әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша келіссөздер мен консультациялар жүргізеді;

2) Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салалары ұйымдарында жұмыс істейтін мердігер және қосалқы мердігер компанияларымен еңбек және өндірістік қатынастар бойынша жұмысты ұйымдастырады;

3) медиация мен омбудсмен институттарын еңбек дауларын сотқа дейін реттеу механизмі ретінде тартады;

4) кәсіпорындардың ұжымдарында қолайлы әлеуметтік климат жасау, әлеуметтік диалогты дамыту бөлігінде басшылармен, адами ресурстар мен қоғамдық байланыс басқармалары арасында ақпараттық-түсіндіру жұмысын жүргізеді;

5) Еңбек кодексіне сәйкес жеке еңбек дауларын уақтылы қарау үшін тұрақты жұмыс істеп тұрған орган болып табылатын келісім комиссиясының жұмысын қамтамасыз етеді.

14.5. Кәсіподақтар:

1) жұмыс берушілерге еңбек тәртібін нығайту мәселелеріне ықпал етеді, ұжымдық шарт ережелерін түсіндіреді;

2) ұжымдық шарттарды шешкен кезде татуластыру рәсімдерін, еңбек төрелігін, делдалдықты барынша қолданады;

3) жұмыс берушінің өзіне жүктелген міндеттерін орындауы кезінде Келісімнің қолданылу кезеңінде ереуілдер өткізуге жол бермейді;

4) жұмыс берушілерді Кәсіподақтың алқалы органдарының шешімі туралы хабардар етеді, уақытылы жоспарланған ұжымдық әрекеттер туралы ескертеді;

Өз бастамасымен жұмыс қарқынының төмендеуіне, ереуіл әрекеттері мен өндірістің қалыпты барысының өзгерісін тудыратын өзге де тәртіпсіздіктерге жол бермейді. Төтенше сипаттағы ескерту шаралары (аштық жариялау, жұмысты тоқтату және (немесе) тоқтата тұру, жұмысқа шықпау, т.б.) жұмысшылар, жұмысшылардың өкілдері тек ҚР заңнамасымен көзделген жағдайларда және негіздер бойынша татуластыру рәсімдерін жүргізген соң тоқтатылуы мүмкін.

## **XV. ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН ҚОҒАМДЫҚ БАҚЫЛАУ**

15.1. Еңбек кодексінің 155-бабына сәйкес ҚР еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылауды Кәсіподақтар осы Келісімде және ұжымдық шарттарда бекітілген жағдайларда және тәртіппен жүзеге асырады.

15.2. Еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылаудың мақсаты мен міндеті заңдылықтың сақталуын қамтамасыз ету, сондай-ақ еңбек заңнамалары бұзылуының алдын алу және болғызбау болып табылады.

15.3. Еңбек заңнамалары нормаларының сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподақтар қоғамдық бақылау қызметін құра алады.

15.4. Кәсіподақтардың осы Келісімнің және ұжымдық шарттардың орындалуы туралы, келісім және татуластыру комиссияларының жұмыс барысы туралы ақпарат сұратуға құқығы бар.

15.5. Кәсіподақтар заңнамаларға сәйкес еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекторлармен мыналар арқылы әрекеттестік етеді: өз мүшелерінің мүддесін қорғау үшін тікелей хабарласу арқылы; жұмыс берушілермен келісу бойынша бірлескен жоспарлы тексерулерге қатысу арқылы.

15.6. Кәсіподақтар тарапынан қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын қосымша механизмдер ұжымдық шарттарда көзделуі мүмкін.

## **XVI. КЕЛІСІМДЕРДІ, ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТАРДЫ ӘЗІРЛЕУГЕ ЖӘНЕ ҚАБЫЛДАУҒА ҚАТЫСУ ҮШІН БАЙҚАУШЫЛАР ТОБЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ, ОНЫҢ ҚҰЗЫРЕТТЕРІ МЕН ҚЫЗМЕТІНІҢ ТӘРТІБІ**

16.1. Келісімге әлеуметтік әріптестік Тараптарының өзара міндеттемелерін қосу (ұжымдық шарт) толықтығына бақылауды жүзеге асыру мақсатында келісімдер, ұжымдық шарттар әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін бақылаушы тобы (бұдан әрі – Топ) құрылады.

16.2. Топ әлеуметтік әріптестік Тараптарының өкілдерінің тең мөлшерінен құрылады және Салалық комиссия немесе жұмыс берушілер өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінен құралған комиссия шешімімен бекітіледі.

16.3. Топ өз қызметін Келісімді әзірлеу (ұжымдық шарт) мен оған қол қою кезеңінде жүзеге асырады. Топқа оның мүшелерінің бірі басшылық етеді.

16.4. Салалық комиссия Топтың толыққанды жұмысына ықпал етеді, оған қажетті ақпаратты ұсынады.

16.5. Топтың Еңбек кодексі мен ҚР заңнамасының нормаларына қайшы келмейтін ұсыныстары мен ескертулері Салалық комиссияның міндетті қарауына жатқызылады (жұмысшылар өкілдері мен ұйым деңгейінде жұмыс берушілер өкілдері арқылы).

Бұл ретте еңбек заңнамасымен салыстырғанда, жұмысшылардың жағдайын жақсартатын ұсыныстар Салалық комиссия үшін (жұмысшылар өкілдері мен ұйым деңгейінде жұмыс берушілер өкілдері арқылы) нұсқаулық сипатқа ие.

16.6. Топ:

- әлеуметтік әріптестік Тараптарының Салалық келісімін (ұжымдық шарт) әзірлеу бойынша шарттардың басталғандығы туралы жазбаша ұсыныстарды уақытылы қаралуына;

- Еңбек кодексінде белгіленген мерзімде олардың болуы кезінде қарама-қайшылық хаттамасын жасауға;

- келіссөздер жүргізу тәртібінің, Салалық келісім әзірлеу, жасау мерзімінің (ұжымдық шарт), оған өзгерістер мен толықтырулар енгізудің сақталуына;

- Салалық келісімге (ұжымдық шарт) Еңбек кодексінде қарастырылған ережелерді қосуға;
  - Салалық келісімге (ұжымдық шарт) енгізу үшін ұсыныстарды қарау нәтижелеріне;
  - келіссөздер жүргізу мерзімі мен қол қойылған Салалық келісімді жариялауға, сондай-ақ мониторингілеу үшін еңбек инспекциясы бойынша сәйкес органға ұжымдық шарттар ұсынуға;
  - Салалық комиссия (ұйым деңгейінде жұмысшылар өкілдері) жұмысының ұйымдастырушылық қамтылуына;
  - әлеуметтік әріптестік тараптарымен келіссөздер жүргізу үшін қажетті ақпаратты уақтылы ұсынуға бақылауды жүзеге асырады.
- Топ өз қызметінде алаламаушылық және бейтараптық принциптерін басшылыққа алады.

## **XVII. КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТТІ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТЕРДІ ДАМУ ЖӨНІНДЕГІ ҮЙЛЕСТІРУ ОРТАЛЫҒЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚЫЗМЕТІ**

17.1. Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы ұйымдардың қызметкерлерінің білімін сақтау мен дамыту мақсатында Тараптар Кадрлық әлеуетті және біліктіліктерді дамыту жөніндегі үйлестіру орталығының (бұдан әрі – Үйлестіру орталығы) жұмыс істеу қажеттілігі туралы келісімге келді.

17.2. Үйлестіру орталығы мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларын білікті кадрлар және қажетті біліктілік стандарттарымен қамтамасыз ету бойынша жұмысты үйлестірушінің консультациялық-кеңес органы болып табылады.

17.3. Үйлестіру орталығының негізгі міндеттері:

- кәсіби стандарттарды жаңарту бойынша басымдылық бойынша ұсынымдарды;
- білім беру бағдарламаларын келісу бойынша ұсынымдарды;
- өңделген білім беру бағдарламалары бойынша пікірлерді;
- Салалық біліктілік шеңберін әзірлеу және қолдау жөніндегі ұсыныстарды;
- салалық білім беру мекемелерін аккредиттеу бойынша ұсынымдарды;
- мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы ұйымдардың өндірістік қызметкерлерін дайындау, инженерлік-техникалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру стандарттарын;
- кадрларды даярлау және қайта даярлау, сала жұмыскерлеріне қойылатын талаптар (біліктілік) негізінде кәсіби оқыту мазмұнын жетілдіру мәселелері бойынша конференциялар, семинарлар, дөңгелек үстелдер ұйымдастыру бойынша ұсыныстарды жасау болып табылады.

17.4. Үйлестіру орталығын қалыптастырмай-ақ, оның функциялары Министрлік жанындағы Мұнай-газ саласының салалық кеңесі арқылы жүзеге асырылады.

## **XVIII. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІГІ**

18.1. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподақтардың Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға құқығын Еңбек кодексінде, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және келісімдерде белгіленген шарттарда және тәртіппен мойындайды.

18.2. Мақсаты кәсіподақтарды қандай да бір органдарға және ұйымдарға тікелей немесе жанама түрде бағындыру немесе құқықтарын шектеу болып табылатын, сондай-ақ «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және кәсіподақтар жарғысында көзделген қызметіне кедергі келтіретін кез келген іс-қимылға тыйым салынады.



18.3. Министрлік, Жұмыс берушілер Кәсіподаққа Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпараттарды қоспағанда, кәсіподақ мүшелерінің құқығын қорғаумен байланысты мәселелер бойынша ақпаратты ұсынады.

18.4. Кәсіподақтар Жұмыс берушілерге сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері туралы хабарлау қажет.

18.5. Сайланбалы кәсіподақ ұйымдарының мүшелері негізгі жұмысынан босатылмаған, мүшелік ететін кәсіподақ ұйымының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартыла алмайды. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ ұйымының басшысы (төрағасы) жоғары тұрған кәсіподақ ұйымының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жауапкершілікке тартылуы мүмкін емес.

Кәсіподақ ұйымының дәлелді пікірі жұмыс берушіге жұмыс берушіден өтініш түскен күннен бастап бес жұмыс күні ішінде беріледі.

18.6. Сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға, заңды тұлға таратылатын, не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылатын жағдайларды есепке алмағанда, осы тұлғалар мүшесі болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, жалпы еңбек шартын бұзу тәртібі сақталған жағдайда рұқсат етіледі.

Заңды тұлғаның таратылу немесе жұмыс беруші – жеке тұлға қызметінің тоқталу жағдайларынан басқа жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірі болмаса, жұмыс берушінің бастамасы бойынша негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) еңбек шартын бұзу мүмкін емес.

Кәсіподақ органының және жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірі жұмыс берушіге мәлімдеме келіп түскен соң бес жұмыс күні ішінде ұсынылады.

18.7. Кәсіподақ органының дәлелді пікірін тәртіптік жазаға тарту туралы және негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ ұйымдарының мүшелерімен еңбек шартын бұзу туралы акт шығарылған кезде есепке алу Еңбек кодексінде және «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңымен көзделген ерекшеліктерге сәйкес жүргізіледі.

18.8. Ұжымдық шарттарда кәсіподақ ұйымдарының сайланбалы және өзге де мүшелері үшін өзге де кепілдіктер қарастырылуы мүмкін.

18.9. Кәсіподақтарға тиесілілік Қазақстан Республикасы заңдарымен кепілдік берілетін еңбек, әлеуметтік-экономикалық, саяси, жеке құқық пен азаматтардың бостандығын қандай да бір шектеуге немесе басымдыққа әкелмейді.

18.10. Жұмысқа қабылдағанда, жұмыс бойынша ілгерілеудегі кемсітушілік, сондай-ақ, жұмысшының кәсіподаққа мүшелігі, оған кіруі немесе шығуы себепті жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға тыйым салынады.

18.11. Тұлғаларға кәсіподаққа кіруге қорқыту немесе өзге де әрекеттермен оған кіруден бас тартуға ықпал етуге, бір кәсіподақтан шығып, екінші кәсіподаққа өздігінен мүшелік етуге тыйым салынады.

18.12. Бұдан басқа Жұмыс берушілер:

- кәсіподақ пен оның саладағы ұйымдастырушылық құрылымдарының қызметінің кепілдігі мен заң түрінде бекітілген құқығын сақтайды;

- Кәсіподақ өкілдеріне, оның филиалдары мен өкілдіктеріне, Кәсіподақтың өзге (аумақтық) ұйымдарына Кәсіподақ мүшелері мен олардың бекітілген тәртіпті сақтай отырып, еңбек заңнамасында көзделген міндеттемелерді орындауына арналған жұмыс орындарына, кәсіпорынның кәсіподақ ұйымдарына келуіне кедергі болмайды;

- тараптардың келісімі бойынша жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерінің демалысы мен сауығуын ұйымдастыру үшін материалдық ресурстар, техникалық құралдар мен жылжымайтын мүлік нысандарын Кәсіподақтардың тегін қолдануын ұсынады;

- тараптардың келісімі бойынша және кәсіподақ ұйымының мүшесі болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініші болған кезде жұмыс беруші ай сайын

кәсіподақ шотына мүшелік кәсіподақтық жарнаны жұмыскерлердің еңбекақысынан аударып отырады;

- кәсіподақ оқуы кезінде өз мүшелерінің қызығушылықтарының қоғамдық міндеттерін орындау үшін, кәсіподақ шақырған съезге (конференция) делегат ретінде қатысу үшін, сондай-ақ ұжымдық шарттар мен келісімдерде көзделген жағдайларда және тәртіппен пленум мен президиум жұмыстарына қатысуға кәсіподақ ұйымдарының мүшелерін негізгі жұмыстан босатады.

- кәсіподақтардың сайланбалы лауазымдарына сайлау жұмысы кезеңінде кәсіподақтардың сайланбалы лауазымдарына сайлау салдарынан жұмыстан босатылған тұлғалардың жұмыс орнын (лауазымын) сақтайды;

- кәсіподақтың алғашқы ұйымының органдарына сайланған, негізгі жұмысынан босатылған кәсіподақ жұмыскерлеріне, ұжымдық шарттарда тиісті ережелердің бар болуы кезінде жергілікті кәсіподақтың немесе алғашқы кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына сайлаумен байланысты негізгі жұмысынан босатылған жұмыскерлерге ұйым жұмыскерлері үшін көзделген әлеуметтік жеңілдіктерді ұсынады;

- осы ұйымда қызметін жүзеге асыратын Кәсіподақтарға, олардың филиалдары мен өкілдеріне, алғашқы ұйымдарына олардың алдын ала өтініші бойынша отырыстар өткізу үшін бос үй-жайды, сондай-ақ жалпыға бірдей көрінетін орынға ақпарат орналастыру мүмкіндігін ақысыз ұсынады;

- кәсіподақ мүшелеріне жұмыс уақытында ұжымдық шарттарда белгіленген тәртіпте және кәсіподақ жарғысымен анықталған мерзімде жиналыстарды еркін өткізу құқын ұсына алады.

## **XIX. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

19.1. Салалық келісім оған Тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді және 2022 жылғы 31 желтоқсанға дейін, ал жауапкершілік, дауды шешу тәртібі бөлігінде оның толық орындалғанына дейін қолданыста болады және оған Тараптар қол қойған сәттен бастап күнтізбелік он күн ішінде еңбек қатынастарын реттеу саласындағы еңбек жөніндегі мемлекеттік органда хабарлама тіркеуге жатады.

1). Осы Салалық келісімге мынадай қосымшалары ұсынымдық сипатқа ие:

2) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия саласын ұйымдастыруға арналған ұжымдық шарттың үлгілік нысаны (№1 қосымша);

3) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия саласының ұйымдарындағы жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау туралы үлгілік қағидалар (№2 қосымша);

4) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия саласының ұйымдарындағы Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы үлгілік ереже (№3 қосымша);

5) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия саласының ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы үлгілік ереже (№4 қосымша);

6) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия саласының Жұмыс берушілері мен Жұмыскерлері арасындағы ішкі коммуникациялардың бірыңғай жүйесі туралы үлгілік қағидалар (№5 қосымша);

7) салалық кәсіподақ жанындағы Қоғамдық бақылау қызметі туралы үлгілік ереже (№6 қосымша).

19.3. Тараптар өзіне жүктелген міндеттерді бұзғаны үшін ҚР қолданыстағы заңнамасына және осы Келісімге сәйкес жауаптылықта болады.

19.4. Келісімнің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік Тараптары жүзеге

асырады. Салалық комиссия ол бекіткен тәртіпке сәйкес Келісім ережелерін Тараптардың бұзғаны туралы мәселені карауға құқылы және оларды жою бойынша шараларды қабылдайды.

Келісімді іске асыру барысында туындаған барлық даулы сұрақтар Комиссия отырысында шешіледі, ал келіспеу жағдайында – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес сот тәртібімен шешіледі.

19.5. Келісім бірдей заңдық күші бар алты данада мемлекеттік және орыс тілдерінде жасалып, қол қойылды. Сала ұйымдарында Жұмыс берушілер мен Кәсіподақ оған қол қойылған күнінен бастап бір ай ішінде жұмыскерлердің назарына Келісімді бірлесіп жеткізуді қамтамасыз етеді. Келісім мәтіні бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланады.

19.6. Министрлік салалық деңгейде уәкілетті мемлекеттік орган болып табыла отырып, Келісімнің ресми жариялануын қамтамасыз етеді.

19.7. Тараптар Келісімді Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларында келісілген әлеуметтік-экономикалық саясатты жүргізу бойынша басым бағыттарды және қажетті іс-қимылдарды белгілейтін әлеуметтік әріптестіктің 2020-2022 жылдарға арналған негізгі құжаты ретінде таниды.

### **ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЭНЕРГЕТИКА МИНИСТРЛІГІ:**

Қазақстан Республикасының  
энергетика вице-министрі



*[Signature]*

Ө. Мағауов

### **ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:**

«Атамекен» Қазақстан Республикасының  
Ұлттық кәсіпкерлер палатасы  
Төралқасының Әлеуметтік сала  
және әлеуметтік әріптестік комитеті  
Төраға



*[Signature]*

Т. Доскенов

«KAZENERGY» «Қазақстан мұнай-газ және энергетика кешені»  
ұйымдарының қауымдастығы»  
заңды тұлғалар бірлестігі  
Бас директор



*[Signature]*

Б. Ақшолақов

### **ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:**

«Мұнай-газ кешені  
салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі  
Төраға



*[Signature]*

С. Қалиев

«Қазақстандық мұнайгаз салалық  
кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі  
Төраға



*[Signature]*

Т. Қабдолов

«Химия, мұнай-химия және өндірістің  
туыстас салалары жұмыскерлерінің  
салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі  
Төраға

*[Signature]*

Ю. Пірімқұлов

## МҰНАЙ-ГАЗ, МҰНАЙ ӨНДЕУ ЖӘНЕ МҰНАЙ-ГАЗ, ХИМИЯ САЛАЛАРЫНЫҢ ҰЙЫМДАРЫНА АРНАЛҒАН ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ҮЛГІЛІК НЫСАНЫ

### 1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Ұжымдық шарт (бұдан әрі - Шарт) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ҚР ЕК), «Кәсіби одақтар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінің талаптарына сәйкес әзірленді және \_\_\_\_\_ (заңды тұлғаның, кәсіпорынның және ұйымның атауын жазу керек) әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейді.

1.2. Шарт ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады және Жұмыс беруші мен Жұмыскер атынан әрекет ететін өкілдер арасында жасалады, онда әрбір Тарап екінші тараптың өкілдерінің өкілеттілігін біледі және мойындайды және осы негізде өзіне белгілі бір міндеттемелер алады.

1.3. Осы Шарттың Тараптары:

1) Бірлесіп Тараптар деп аталатын, \_\_\_\_\_ негізінде әрекет ететін Жұмыс беруші \_\_\_\_\_ (заңды тұлғаның атауы) атынан әрекет ететін өкілі: \_\_\_\_\_, бір тараптан және

2) \_\_\_\_\_ негізінде әрекет ететін Жұмыскер \_\_\_\_\_ атынан (Кәсіподақ комитеті), екінші тараптан.

1.4. Тараптар Жұмыскер мен Жұмыс берушінің өзара мүдделерін қамтамасыз ететін маңызды талаптар мен шарттарға келісім жасау мақсатында келісімге қол жеткізді және осы Шартқа қол қойды.

1.5. Шартқа барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады, онымен бірдей заң күші бар және егер Тараптардың келісімімен басқаша келісілмеген болса, Шарт қолданылатын бүкіл мерзім ішінде қолданылады.

1.6. Тараптар осы Шарттың талаптарының орындалу міндеттілігін растайды.

### 1.2. Шарттың мәні

1.2.1. Осы Шарттың мәні Тараптар арасындағы әлеуметтік өзара түсіністік әріптестігі шеңберінде Жұмыскерлерге қосымша әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер ұсынуға қол жеткізу болып табылады.

1.2.2. Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер Жұмыскерлерге ұйымның шаруашылық қызметтерінің нәтижесінен тәуелсіз ұсынылады.

1.2.3. ҚР заңдарында белгіленгендерден тыс көзделген қосымша кепілдіктер мен жеңілдіктер Шартқа сәйкес ұсынылады және ұйым бюджетінде көзделген сома шегінде қаржыландырылады.

1.2.4. Осы Шарттың мақсаты:

1) әрбір Жұмыскердің әлеуметтік әл-ауқатын көтеру;

2) әлеуметтік әріптестік шеңберінде Тараптардың мүдделерінің оңтайлы теңгеріміне қол жеткізу;

3) Жұмыс беруші қызметінің тиімділігін арттыру.

### 1.3. Шарттың қолданылуы

1.3.1. Шарт тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді және \_\_\_\_\_ дейін қолданылады (мерзімін тараптар белгілейді).

1.3.2. Егер Шарттың белгіленген қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін тараптардың ешқайсысы жаңа Шарт жасасу туралы бастама көтермесе, онда осы шарт жаңа Шарт жасалғанға дейін қолданылады.

1.3.3. Шарттың қолданылу мерзімі ішінде тараптардың біреуінің бастамасы бойынша Шартқа өзгерістер және/немесе толықтырулар ҚР ЕК белгіленген тәртіппен өзара келісім бойынша ғана енгізілуі мүмкін.

1.3.4. Шарттың қолданылу мерзімі ішінде оның жекелеген тармақтарын екіжақты комиссия түсіндіреді. Тараптардың біржақты тәртіппен Шарттың кез келген тармағын өзгертуге, толықтыруға немесе қолданылуын тоқтатуға құқығы жоқ.

1.3.5. Ұйым қайта құрылған (қосылған, біріктірілген, бөлінген, бөлек шығарылған, қайта ұйымдастырылған) кезеңде, сонымен қатар Жұмыскер/Кәсіподақ өкілдері ауысқан жағдайда, Шарт қолданысын сақтайды.

1.3.6. Ұйымның мүлік иесі ауысқан жағдайда Ұжымдық шарттың қолданылу күші жаңа ұжымдық шарт жасалғанға дейін немесе қолданыстағы шарт сақталғанда, өзгертілгенде және толықтырылғанда сақталады.

1.3.7. Ұйым таратылған, банкрот деп жарияланған кезде барлық Жұмыскерлермен еңбек шарттары тоқтатылған сәттен бастап Шарттың қолданылуы тоқтатылады.

1.3.8. Осы Шарттың талаптары мен қолданылуы осы Шартты жасасқан Жұмыс беруші мен Жұмыскерге және кәсіподаққа мүшелігіне қарамастан жазбаша өтініші негізінде, осы Шарт жасалғаннан кейін жұмысқа алынған және оған қосылған Жұмыскерлерге қолданылады. Шартқа қосылуға ұсыныс жасаған, жұмысқа жаңа қабылданған Жұмыскерлер осы Ұжымдық шарттың № 1 қосымшасына сай нысан бойынша Кәсіподаққа еңбек шартына қол қойған күннен бастап бір ай ішінде тиісті өтініш жібереді. Жұмыскердің өтініш берген күні оның Шартқа қосылған күні деп саналады.

1.3.9. Жұмыскерді Ұжымдық шартқа қосу туралы шешім Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау жөніндегі комиссия отырысында қабылданады және Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау жөніндегі комиссия хаттамасында тіркеледі. Жұмыскердің өтініш берген күні Ұжымдық шартқа қосылған күні деп саналады.

1.3.10. Шарт Жұмыскерлердің құқығын шектемейді, еңбек жағдайын нашарлатпайды және Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген кепілдіктерді бұзбайды.

1.3.11. Тараптар арасында ұжымдық шарттың жекелеген ережелері бойынша келіспеушіліктер болған жағдайда, тараптар ұжымдық шартқа келіспеушіліктер туындаған күннен бастап бір ай ішінде бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасап, келісілген шарттармен оған қол қоюы тиіс. Ұжымдық келіссөздер барысында туындаған келіспеушіліктер өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезіндегі әрі қарайғы ұжымдық келіссөздердің мәні болуы мүмкін.

1.3.12. ҚР заңдарына және басқа да нормативтік құқықтық актілеріне еңбек жағдайын жақсартатын не Жұмыскердің осы шартпен салыстырғанда құқықтары мен кепілдіктерін арттыратын және императивтік сипаттағы түзетулер қабылданғанда/енгізілгенде, түзетулерімен қоса қабылданған/енгізілген ҚР нормативтік құқықтық актілері де қолданылуы тиіс. Керісінше жағдайда (осы Шарттың талаптары ҚР қолданыстағы заңнамасына қайшы келмеген жағдайда), осы Шарт қолданылады.

## 2. ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

### 2.1. Жұмыс беруші:

2.1.1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, келісімдерінің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өздері шығарған актілерінің талаптарын сақтауға;

2.1.2. Жұмыскерді жұмысқа қабылдаған кезде Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен және талаптармен еңбек шарттарын жасауға;

2.1.3. Жұмыскерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсынуға;

2.1.4. Жұмыскерге уақытында және толық көлемде Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, Жұмыс берушінің актісінде көзделген еңбекақы және өзге де төлемдер төлеуге;

2.1.5. Жұмыскерді өзінің жұмысына тікелей қатысы бар (еңбек функциялары) еңбек тәртібі ережелерімен, жұмыс берушінің актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;

2.1.6. Жұмыскер өкілдерінің ұсыныстарын қарастыруға және жұмыскердің өкілдеріне ұжымдық келіссөздерді жүргізуге, ұжымдық шарттар жасасуға, сонымен қатар олардың орындалуын бақылауға қажетті толық әрі дұрыс ақпарат ұсынуға;

2.1.7. Ұжымдық келіссөздерді ҚР ЕК-де белгіленген тәртіппен жүргізуге;

2.1.8. Жұмыскерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, ұжымдық, еңбек шарттарына сәйкес еңбек жағдайын қамтамасыз етуге;

2.1.9. Жұмыскерлерді өз қаражаты есебінен еңбек міндеттерін орындауы үшін қажетті жабдықтармен, құрал-саймандармен, техникалық құжаттамамен және өзге де құралдармен қамтамасыз етуге;

2.1.10. ҚР жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері бойынша уәкілетті органға ақпарат ұсынуға;

2.1.11. Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;

2.1.12. Егер жұмысты жалғастыру жұмыскердің және басқа тұлғалардың өміріне, денсаулығына зиян келтіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;

2.1.13. Жұмыскерді міндетті әлеуметтік сақтандыруға;

2.1.14. Жұмыскерді өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезіндегі жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

2.1.15. Жұмыскерге Қазақстан Республикасының заңнамасында, Салалық келісімде, Ұжымдық және еңбек шарттарында, Жұмыс берушінің актілерінде көзделген жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын және әлеуметтік демалыстарды ұсынуға;

2.1.16. Жұмыскердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және олардың зейнетақысына қаражат ұстап қалу және аудару туралы мәліметтердің мемлекеттік архивке сақталуын және тапсырылуын қамтамасыз етуге;

2.1.17. Жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайы және кәсіби сырқаттанып қалу мүмкіндігі туралы ескертуге;

2.1.18. Жұмыс орнындағы және технологиялық процестердегі тәуекелдерді болдырмау бойынша шара қолдануға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;

2.1.19. Әрбір жұмыскер атқаратын жұмыс уақытын, оның ішінде демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс уақытын, үстеме жұмыстарды, зиянды, қауіпті еңбек жағдайындағы, ауыр жұмыстағы жұмыс уақытын есепке алуға;

2.1.20. Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұмыскердің өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау барысында өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;

2.1.21. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамын, жұмыскерлердің өкілін, еңбек қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі, еңбек жағдайы мен еңбек

қорғаудың жай-күйіне және Қазақстан Республикасының заңнамасының сақталуына тексеру жүргізуі үшін, сонымен қатар еңбек қызметіне және кәсіби сырқаттарға байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз кіргізуге;

2.1.22. Он сегізге толмаған жұмыскерлердің тегі, аты, әкесінің аты (егер жеке басын куәландыратын құжатта көрсетілген болса) және туған күні көрсетілетін тізілімдердің немесе жұмыс беруші белгілеген басқа да құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз етуге;

2.1.23. Қазақстан Республикасының жеке деректер туралы заңнамасына сәйкес жұмыскердің жеке деректерін жинауға, өңдеуге және қорғауға;

2.1.24. Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша ішкі бақылау жүргізуге;

2.1.25. Кәсіподақ комитетімен келісім бойынша ҚР ЕК-де көзделген жағдайларда еңбек құқығы нормаларын, оның ішінде төмендегі Ережелерді:

- еңбекақы төлеу жүйесі туралы
- ынталандырушы төлемдер туралы
- жұмыс тәртібі туралы
- еңбек нормаларын қайта қарау туралы
- ауысым графиктері туралы
- еңбек жағдайының өзгерістері туралы
- демалыс графиктері туралы
- штат кестесінің өзгерістері туралы

- жұмыскерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін жоғарылату туралы

- кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмыскермен Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы нормаларын қамтитын жергілікті актілерді қабылдауға міндетті. Келісілген акт тиісті құжатпен ресімделеді;

2.1.26. Жұмыскермен әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарына қатысты мәселелерді қарау үшін Кәсіподақ комитетіне жағдай жасауға;

2.1.27. Кәсіподақ комитетінің Жұмыс берушіге өтініштерін, хаттарын, ұсыныстарын және басқа да құжаттарын 7 күнтізбелік күн ішінде қарауға;

2.1.28. Кәсіподақ комитетіне ұйымның еңбек және әлеуметтік-экономикалық дамуына байланысты мәселелер бойынша мынадай:

- экономикалық, технологиялық жағдайлардың өзгеруіне байланысты ұйымның еңбек жағдайының өзгерістері туралы;

- ұйымның жалпы көпшілік жұмыскерлерінің экономикалық және әлеуметтік-еңбек мүдделерін қозғайтын бөлігіндегі маңызды ұйымдық өзгерістері (қайта ұйымдастыру немесе тарату);

- ұйымның көпшілік жұмыскерлерінің еңбек жағдайының өзгеруіне әкелетін маңызды технологиялық өзгерістер;

- жыл сайынғы өндірістік жоспарлар және оның орындалуы туралы;

- жұмыскерлердің еңбек жағдайы және еңбекақы төлеу туралы, ағымдағы қаржы жағдайы туралы, ұйымның перспективті даму жоспары туралы ақпараттарды ұсынуға;

- тоқсанына кемінде бір рет Кәсіподақ комитетіне ағымдағы қызмет және жұмыс жоспарлары туралы хабарлауға (тұрақты негізде) міндетті.

2.1.28. Жұмыс берушінің Еңбек Кодексінде көзделген өзге құқықтары бар және өзге міндеттерді атқарады;

2.1.29. Кәсіподақ комитетіне/Жұмыскердің Өкіліне Қазақстан Республикасының заңнамасында, Салалық келісімде, Ұжымдық және еңбек шарттарында және Жұмыс берушінің Актісінде көзделген Жұмыскердің және оның өкілдерінің заңды құқықтарын іске асыруға көмектесуге міндетті.

## **Жұмыс берушінің негізгі құқықтары**

### **2.2. Жұмыс беруші:**

- 2.2.1. Жұмысқа қабылдау кезінде ерікті таңдау жасауға;
- 2.2.2. Жұмыскерлермен жасалатын еңбек шарттарын ҚР ЕК-де белгіленген тәртіппен және негізде өзгерту, толықтыру, бұзуға;
- 2.2.3. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген өкілеттілік шегінде Жұмыскермен еңбек қатынастарын реттейтін актілер шығаруға;
- 2.2.4. Өз құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында бірлестіктер құруға және оларға кіруге;
- 2.2.5. Жұмыскерден Шарт талаптарын, еңбек тәртібінің ережесін және Жұмыс берушінің басқа актілерінің талаптарын орындауын талап етуге;
- 2.2.6. Жұмыскерді көтермелеуге, тәртіптік шара қолдануға, Жұмыскерді ҚР ЕК-де көзделген жағдайларда және тәртіппен материалдық жауапкершілікке тартуға;
- 2.2.7. Жұмыскерге еңбек міндеттерін орындау барысында келтірілген зиянды өтеуге;
- 2.2.8. Өзінің еңбек саласындағы құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;
- 2.2.9. Жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;
- 2.2.10. Жұмыскерлерді кәсіби даярлықпен, қайта даярлаумен және біліктілікті жоғарылатумен қамтамасыз етуге;
- 2.2.11. ҚР ЕК-ге сәйкес Жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын қайтарып алуға;
- 2.2.12. Жеке еңбек дауларын шешу үшін бірізді келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;
- 2.2.13. Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Шартта көзделген және оларға қайшы келмейтін еңбек қатынастары мен өндірісті ұйымдастыру және басқару бойынша басқа да шараларды жүзеге асыруға;
- 2.2.14. Тараптардың осы Шарттың талаптарын орындауын бақылауға;
- 2.2.15. Онкологиялық және басқа да аурулардың алдын алу мақсатында жұмыскерге скринингтен өтуге уақыт беруге құқылы, скринингтен өткен уақытта жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) және орташа еңбекақысы сақталады.

### **2.3. Жұмыскерлер:**

- 2.3.1. Еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек қызметтерін орындауға, жұмыскердің жұмысына (еңбек атқарымына) тікелей қатысы бар Жұмыс берушінің актілерімен танысуға;
- 2.3.2. Еңбек тәртібін сақтауға;
- 2.3.3. Жұмыс беруші мен Жұмыскерлердің мүлкін күтіп ұстауға;
- 2.3.4. Еңбек міндеттерін орындау барысында өзіне мәлім болған мемлекеттік құпия, қызметтік, коммерциялық немесе өзге де заңмен қорғалатын құпия мәліметтерді жарияламауға;
- 2.3.5. Жұмыскерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген шекте келтірілген зиянды өтеуге;
- 2.3.6. Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік қауіпсіздік, жұмыс орнындағы өндірістік санитария бойынша талаптарды сақтауға;
- 2.3.7. Жұмыс берушінің өзіне жүктеген міндеттемелерін орындаған кезде ереуілдерге шықпауға, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген және осы Ұжымдық шарттың 13-тарауында көрсетілген татуластыру рәсімдерін барынша пайдалануға;
- 2.3.8. Жұмыс берушіге адамдардың өмірі мен денсаулығына, Жұмыс беруші және Жұмыскерлердің мүлкіне қауіп келтіретін жағдайдың қалыптасқаны, сонымен қатар өндірістің тоқтап қалуы туралы хабарлауға;
- 2.3.9. Кәсіпорында қолданылатын рәсімдер, нұқсаулықтар, ережелер, қағидалар, жұмыс берушінің бұйрықтарын, актілерін және қолданыстағы заңнама нормаларын орындауға;
- 2.3.10. Жұмыс уақытын тек қана өндірістік жұмыстарды және қызметтік міндеттерді орындау үшін пайдалануға;



2.3.11. Жұмысты жоғары сапада орындауға, шығарылатын өнімнің технологиялық бұзуларын және ақаулы болуын болдырмауға, өзінің кәсіби деңгейін тұрақты көтеріп отыруға;

2.3.12. Жұмыс берушінің жеке мүлкін күтіп ұстауға, материалдық және энергетикалық ресурстарды тиімді пайдалануға, жұмыс берушінің иелігіндегі және қол астындағы мүліктің, арнайы киімнің, жеке қорғаныс құралдарының жоғалуына және бүлінуіне жол бермеуге, материалдық құндылықтарды сақтау тәртібін сақтауға және аталған жағдайларды болдырмау үшін шара қолдануға;

2.3.13. Жұмыс берушінің өкімін орындауға міндетті.

2.3.14. Зиянды еңбек жағдайында еңбек ететін әйелдер жүктілік кезінде Жұмыс берушіге ҚР еңбек заңнамасына сәйкес басқа жұмысқа ауыстыруы үшін медициналық қорытынды ұсынуға міндетті.

2.3.15. Жүкті әйелдер жұмысқа уақытша қабілетсіздігі жөніндегі парақта көрсетілген мерзімге сай жүктілікке және босануға байланысты демалыс ресімдеуге міндетті.

### **Жұмыскердің құқықтары**

#### **2.4. Жұмыскер:**

2.4.1. ҚР ЕК-де көзделген тәртіппен және талаптармен еңбек шартын жасау, өзгерту, толықтыру және бұзуға;

2.4.2. Жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттың талаптарын орындауын талап етуге;

2.4.3. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбек қорғауға;

2.4.4. Еңбек және еңбек қорғау талаптарының жай-күйі туралы толық әрі дұрыс ақпарат алуға;

2.4.5. Еңбек, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес уақтылы және толық ауқымда еңбекақы төленуіне;

2.4.6. ҚР ЕК сәйкес өндіріс тұрып қалғанда төлем жасалуына;

2.4.7. демалыс, оның ішінде ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына;

2.4.8. егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, кәсіптік одақтар немесе басқа бірлестіктер құру құқығын қоса алғанда, бірлестік құру, оған мүше болуға;

2.4.9. өз өкілдері арқылы келіссөздерге және ұжымдық шартты әзірлеуге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;

2.4.10. Еңбек Кодексінде көзделген тәртіппен кәсіптік даярлықтан өтуге, қайта даярлауға және біліктілікті арттыруға;

2.4.11. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтеп алуға;

2.4.12. Міндетті әлеуметтік сақтандыруға;

2.4.13. Кепілдіктер мен өтемақы төлемдеріне;

2.4.14. Заңға қайшы келмейтін тәсілдермен өз құқықтары мен мүддесін қорғауға;

2.4.15. Қандай да бір кемсітудің тең еңбегі үшін тең жалақы алуға;

2.4.16. Келісім комиссиясына немесе сотқа таңдауы бойынша еңбек дауын шешуге жүгінуге;

2.4.17. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

2.4.18. Қазақстан Республикасының заңдарына, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;

2.4.19. Денсаулығына және өміріне қауіп төндіретін жағдай туындағанда бұл жөнінде Жұмыс берушінің өкіліне немесе тікелей басшысына хабарлау арқылы жұмыстарды орындаудан бас тартуға;

2.4.20. Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау талаптарына сәйкессіздігіне байланысты ұйымның жұмысы тоқтатылған уақытта орташа еңбекақысының сақталуына;

2.4.21. Еңбек жөніндегі уәкілетті органға немесе оның аймақтық бөлімшесіне жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау талаптарына тексеру жүргізуге, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларына байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға өкілдік қатысу туралы жолдама жолдауға;

2.4.22. Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағым жасауға;

2.4.23. Біліктілігіне, еңбек қиындығына, орындалған жұмыстың санына және сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайына қарай еңбекақы төленуіне;

2.4.24. Ереуілге шығу құқығын қоса алғанда, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде, өзге заңдарында белгіленген тәртіппен жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге;

2.4.25. Жұмыс берушіде сақталатын жеке деректері қорғалуының қамтамасыз етілуіне құқылы.

## **2.5. Кәсіподақ:**

2.5.1. Кәсіпорынның/ұйымның әлеуметтік-экономикалық дамуына жан-жақты жағдай жасауға, еңбек ұжымында жағымды моральдық-психологиялық климатты қалыптастыруға;

2.5.2. Осы Ұжымдық шарттың талаптарын мүлтіксіз орындауға және оны Жұмыскерлердің қатаң орындауын қамтамасыз етуге;

2.5.3. Жұмыскерлердің Еңбек тәртібі ережесін орындау жауапкершілігін күшейтуге, еңбек және технологиялық тәртіпті, еңбек нормалары мен еңбек қауіпсіздігін нығайтуға көмектесуге;

2.5.4. Жұмыс берушіге еңбек ұжымында туындаған күрделі мәселелер туралы кідірмей хабарлауға;

2.5.5. Кәсіпорындағы/ұйымдағы еңбек дауларының алдын алу бойынша шаралар қолдануға және осы Шарттың талаптарына сәйкес еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен шешуге көмектесуге;

2.5.6. Жұмыскерге кәсіпорынның/ұйымның қаржы жағдайы туралы және Жұмыс берушінің еңбекақы төлеуге және әлеуметтік қолдау деңгейі бойынша нақты мүмкіндіктері туралы толық және объективті ақпарат беруге;

2.5.7. Кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін мынадай мәселелер бойынша қорғауға:

а) еңбек жағдайын жақсарту;

б) еңбек қатынастарын тоқтату және жұмыспен қамтуға көмектесу;

в) жұмыс уақыты мен демалыс уақыты тәртібін сақтау;

г) кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру;

2.5.8. Әлеуметтік қолдаудың төмендегі шараларын әділ бөлу қағидаттарын басшылыққа алуға:

а) санаторлық-курорттық емделу;

б) балалар демалысын ұйымдастыру;

в) тұрғын үй мәселесін шешуге көмектесу;

г) жұмыс істемейтін зейнеткерлер.

2.5.9. Зардап шеккен жұмыскерге және өндірісте қаза болған жұмыскердің отбасына еңбек міндеттерін орындау барысында денсаулығына келтірілген зиянды уақтылы және толық өтеу мәселесін шешуге тегін кеңес беруге және көмектесуге;

2.5.10. Салауатты өмір салтын насихаттауға және Жұмыс берушімен бірлесіп Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асырылатын әртүрлі спорттық және мәдени-бұқаралық шараларды ұйымдастыруға және өткізу бойынша жұмыстарды жүргізуге;

2.5.11. Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын түсіндіруге, Жұмыскердің Жұмыс берушінің мүлкін саналы түрде ұқыптап ұстауын насихаттау бойынша жұмыстарды жүргізуге;

2.5.12. Шартқа қол қойылған соң оның мазмұны бойынша түсіндірме жұмыстарды бір ай ішінде жүргізуге;

2.5.13. Жұмыс берушіні Кәсіподақтың алқалық органы қабылдайтын құжаттармен таныстыруға, жоспарланған ұжымдық шаралар туралы уақытында хабарлауға;

2.5.14. Жұмыс берушінің жазбаша талабы бойынша аттесталатын немесе қысқартылатын Жұмыскердің кәсіподаққа мүшелігі туралы ақпарат ұсынуға;

2.5.15. Шарт талаптарын іске асыруға бағытталған қимылдарды Жұмыс берушімен бірге үйлестіруге міндетті.

## **2.6. Кәсіподақ:**

2.6.1. Шарттың мазмұнын өзгерту бойынша ұсыныстар енгізуге, Шарт талаптарының орындалуын бақылау және оның орындалу нәтижесін жиналыстың (конференцияның) қарауына енгізуге;

2.6.2. Шарт талаптарына сәйкес қызметтерді материалдық қамтамасыз етуге;

2.6.3. Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста Кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға;

2.6.4. Сотқа талап-арыз беруге, медиация және сотта және басқа органдарда іс қарау жүргізу кезінде кәсіподақ мүшелерінің мүддесін білдіруге, оларға басқа құқықтық көмек көрсетуге;

2.6.5. Жеке еңбек дауларын қарауға және ұжымдық еңбек дауларын (қақтығыстарды) шешуге қатысуға;

2.6.6. Ұжымдық шарттар жасауға;

2.6.7. Жұмыскерлерге ұйымдық, кеңес беру және материалдық көмек көрсетуге;

2.6.8. «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңына сәйкес өз мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылау жасауға;

2.6.9. Өз өкілдерінің атынан Жұмыскерлердің жұмыс орындарын тексеруге құқылы.

## **2.7. Тараптар:**

2.7.1. Осы Шарттың талаптарын мүлтіксіз орындауға, бір-бірінің мүдделерін құрметтеуге, өзара түсіністікке қол жеткізе отырып конфронтацияны болдырмауға. Барлық даулы мәселелерді келіссөздер мен сөз сөйлеулер арқылы шешуге;

2.7.2. Шартта қабылданған және иелігіндегі құқықтарды, Шартта белгіленген кепілдіктер мен жеңілдіктер бойынша міндеттемелерді орындауға міндеттенеді.

2.7.3. Тараптардың Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтары бар және олар өзге де міндеттерді орындайды.

## **3. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ**

*(Осы тарауды кәсіподақ ұйымымен келісілген Жұмыс берушінің актісімен бекітілген Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу қағидаларын ескере отырып, қалыптастыру қажет)*

3.1. Жұмыскерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, зиянды (өте зиянды) және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге еңбекақы төлеу нысандары, жүйелері, тарифтік мөлшерлемелер мен лауазымдық жалақы мөлшері, үстемеақы мен қосымша ақы, жалақыны индексациялау тәртібі, өтемақы төлемдері, разрядаралық коэффициенттері, тиісті мамандығы бойынша жалақының минималды және максималды көлемі арасындағы қатынасы осы Шартқа және Еңбекақы төлеу ережесінің № 2 қосымшасына сәйкес реттеледі.

3.2. Еңбекақы төлеу жүйесі, тарифтік мөлшерлемелердің (лауазымдық жалақы) көлемі, материалдық көтермелеу формасы мен көлемі, жыл қорытындысы және еңбек сіңірген

жылдары бойынша сыйлықақы төлеу және сыйақы төлеу туралы ереже ұжымдық шартта белгіленеді (ҚР ЕК 107-бабының 4-т.) және еңбекақының ауыспалы бөлігін және бір жолғы ынталандырушы төлемдерді ескермегенде, Жұмыскерлердің орташа айлық еңбекақысының кемінде 75 пайызы (еңбекақының тұрақты бөлігіне қатысты) көлеміндегі негізгі еңбекақы үлесін қамтамасыз етуі тиіс.

3.3. Еңбекті нормалау (еңбек нормаларын әзірлеу, жаңасын енгізу, қолданыстағы еңбек нормасын ауыстыру және қайта қарау) Кәсіподақпен келісім бойынша белгіленген тәртіппен бекітілген Жұмыс берушінің актісіне сәйкес жүзеге асырылады. Жаңа еңбек нормаларын енгізу туралы Жұмыскерлерге бір айдан кешіктірмей хабарлануы тиіс.

3.4. Жұмыскерге салықтар және басқа міндетті аударымдар ұсталған соң айына бір рет еңбекақы төленген айдан кейінгі айдың оныншы күніне дейін (келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей), ал Жұмыскермен жасалған еңбек шарты бұзылғанда немесе тоқтатылғанда - ол тоқтатылған күннен кейін үш жұмыс күнінен кешіктірмей еңбекақы төленеді. Еңбекақы төленетін күн демалыс немесе Мереке күндеріне тура келгенде төлемдер олардың қарсаңында жасалады.

3.5. Жұмыскерлерге еңбекақы төлем карточкасына ақша аудару арқылы немесе ҚР заңнамасында тыйым салынбаған өзге тәсілдермен төленеді.

3.6. Еңбекақы төлеу кезінде Жұмыс беруші жазбаша немесе электрондық нысанда ай сайын әр Жұмыскерге тиісті кезеңдегі оған тиесілі еңбекақының құрамдас бөліктері туралы, оның ішінде мынадай мәліметтер туралы хабарлама беруге міндетті:

- а) жүргізілген ұстап қалулардың мөлшерлері мен негіздері туралы;
- б) ұстап қалынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы;
- в) ұстап қалынған және аударылған мүшелік кәсіподақ жарналары туралы;
- г) төленуге тиісті жалпы ақша сомасы туралы.

#### 4. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ

4.1. Жұмыс уақыты Жұмыс беруші актісінің осы Шартқа № 3 қосымшасы болып табылатын Еңбек тәртібі қағидаларында белгіленеді.

4.2. Әр Жұмыскердің еңбек шартында белгіленетін жұмыс уақыты қалыпты ұзақтықта, қысқартылған ұзақтықта және толық емес болуы мүмкін.

4.3. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 (қырық) сағатты құрайды. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы \_\_\_\_\_ үшін белгіленеді (*аптасына 40 сағат белгіленетін жұмыскерлер санатын көрсету керек*).

4.4. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы \_\_\_\_\_ Жұмыскерлер үшін белгіленеді (*қысқартылған жұмыс уақыты белгіленетін жұмыскерлер санатын көрсету керек*).

4.5. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартында Жұмыскер үшін толық емес жұмыс күні және оның ұзақтығы белгіленуі мүмкін. Толық емес жұмыс күні жағдайындағы жұмыс Жұмыскер үшін жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығына қандай да бір шектеулер енгізбейді. Осы орайда нақты жұмыс істелген уақытына еңбекақы сағатпен төленеді.

4.6. Кәсіпорында немесе ұйымда \_\_\_\_\_ белгіленеді (*бес күндік және/немесе алты күндік жұмыс аптасы – қайсысы қолданылса, соны көрсету*).

4.7. Күнделікті жұмыс уақытының ұзақтығы, оның ішінде жұмыс күнінің басталу және аяқталу уақыты, жұмыс аптасының белгіленген ұзақтығын сақтай отырып, демалуға және тамақтануға арналған үзілісі ауысым графигімен реттеледі.

4.8. Жұмыс уақыты Жұмыс берушінің Жұмыскерлерге еңбекақы төлеуге арналған актісі болып табылатын жұмыс уақытын есепке алу табелімен есепке алынады. Жұмыс уақытын есепке алу табелінде Жұмыс беруші Жұмыскердің жұмыс істеген және істемеген уақытын белгілейді.

4.9. Жұмыс істелген жұмыс уақытының құрамына Жұмыс уақыты және жұмыс уақытына жататын (*ҚР ЕК-ге сәйкес жұмыс уақытына жататын уақыт кезеңі жазылады*) өзге де уақыт кезеңдері кіреді. Осы орайда үстеме жұмыс уақыты, түнгі уақыттағы жұмыс, демалыс, мереке күндеріндегі жұмыс уақыты, іссапар күндері бөлек есепке алынады.

4.10. Осы Ұжымдық шарттың тараптары кәсіпорынның өндіріс спецификасы технологиялық процестегі жұмыспен қамтылуға байланысты түнгі уақыттағы, демалыс және мереке күндеріндегі, үстеме жұмыс уақытын мойындайды.

4.11. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген шектеулерді сақтай отырып, Жұмыскерді түнгі уақытта, демалыс және мереке күндерінде үстеме жұмысқа шақыруы мүмкін.

4.12. Күндізгі персоналды демалыс және мереке күндерінде, сондай-ақ ауысым персоналын ауысым графигінде белгіленген демалыс күндері жұмысқа тартқан кезде Жұмыскердің қалауы бойынша басқа демалыс күні ұсынылады немесе Жұмыскердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемелеріне сүйене отырып бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді. Ауысым персоналына демалыс күні жұмыс істегені үшін демалыс күні беріледі, ал мереке күні жұмыс істегені үшін бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде ақы төленеді. Жұмыскерлерді демалыс және мереке күндерінде, үстеме жұмысқа тарту Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

4.13. Жұмыс берушінің өндірістік процесінің ұзақтығы немесе өндірістік қызмет режимі күнделікті жұмыс ұзақтығы нормасынан артық болса, үздіксіз өндіріс циклына және өндіріске қызмет жасайтын Жұмыскерге ауысымдық жұмыс белгіленеді.

4.14. Ауысым графигі Кәсіподақпен келісілгеннен кейін Жұмыс берушінің актісімен бекітіледі және Жұмыс беруші Жұмыскерге ол қолданысқа енгізілгенге дейін 10 (он) күнтізбелік күннен кешіктірмей мәлімденеді.

4.15. Ауысымдық жұмыс кезінде егер жұмысты тоқтатуға болмайтын болса, ауыстыратын Жұмыскер жұмысқа келмеген жағдайда жұмыскер жұмысын жалғастыра береді, ал Жұмыс беруші дереу Жұмыскерді басқа жұмыскерге ауыстыру үшін шара қолданады.

4.16. Жұмыскерді екі жұмыс ауысымы ішінде жұмысқа тартуға тыйым салынады.

4.17. Ауысымдық жұмыс кезінде жиынтықталған жұмыс уақыты белгіленеді. Есептік кезеңнің алдында Жұмыскерлер үшін \_\_\_\_\_ белгіленеді (*жұмыс уақытын жиынтықтап есепке алғанда бір жылдан көп емес, кез келген күнтізбелік кезең болуы мүмкін*).

4.18. Жұмыс беруші осы Ұжымдық шарттың қосымшасы болып табылатын не кәсіподақпен келісілген жұмыс берушінің актісімен бекітілетін Вахталық жұмыс әдісі туралы шарттың және (немесе) ереженің талаптарына сәйкес жасалатын Еңбек шарттарына сәйкес вахталық әдіспен жұмыс істейтін Жұмыскерлердің жұмыс өндірісі объектілеріндегі еңбек жағдайын қамтамасыз етеді.

4.19. Жұмыс уақытын жиынтықтап есепке алу қолданылатын жұмыстардың тізімі жұмыс берушінің (немесе осы шартқа қосымшада көрсетілген) актісімен бекітіледі;

4.20. Жұмыс уақытын жиынтықтап есепке алу кезінде осы санаттағы жұмыскердің жұмыс уақыты теңгерімінен артық істелген жұмыс үстеме жұмыс деп саналады. Үстеме жұмыс сағаты еңбек заңнамасына сәйкес төленеді;

4.21. Жұмыс уақытының нормасы орындалмаған жағдайда, ауысым жұмысы кезінде нақты істелген жұмыс уақытына ақы төленеді.

## 5. ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

5.1. Демалыс уақыты осы Шартқа/Жұмыс берушінің ішкі актісінің \_\_ қосымшасы болып табылатын Еңбек тәртібі қағидаларында белгіленеді.

5.2. Мынадай жұмыстарда жұмыс уақытына қамтылатын еңбек технологиясы және еңбек ұйымдастыруға байланысты төмендегі жұмыс мамандықтары бойынша ауысым ішіндегі үзілістер ұсынылады:

---

*(Ауысым ішіндегі үзілістерді, олардың ұзақтығын және ұсынылу тәртібін ескеретін осы жұмыстарды орындау бойынша жұмыстар мен кәсіптер түрлерін Ұжымдық шартта белгілеу қажет немесе Кәсіподақпен келісіп, Жұмыс берушінің актісіне сілтеме жасау керек).*

5.3. Өндірістік-техникалық жағдайы бойынша немесе халыққа тұрақты үздіксіз қызмет жасау қажеттілігі себебінен демалыс күндері тоқтатуға болмайтын үздіксіз өндірісте немесе өндірісте жұмыс істейтін жұмыскерлерге демалыс күндері аптаның әр күнінде кезекпен Кәсіподақпен келісілген Жұмыс берушінің актісімен бекітілген ауысым графигіне сәйкес беріледі. *(мұндай жұмыстардың тізімі Ұжымдық шартта не оның қосымшасында көзделуі не Жұмыс берушінің актісіне сілтеме жасалуы тиіс).*

5.4. Төмендегі Жұмыскерлерге күн саны \_\_\_\_\_ қосымша ақы төленетін демалыс беріледі: \_\_\_\_\_ *(Шартқа № 4 қосымшаға сәйкес нысан бойынша қосымша демалыс берілетін кәсіптердің (қызметтердің) тізімін көрсету қажет).*

5.5. Бірінші немесе екінші топтағы мүгедек болып табылатын жұмыскерлерге \_\_\_\_\_ қосымша ақы төленетін демалыс беріледі *(берілетін күн санын көрсету керек).*

5.6. Бірінші немесе екінші топтағы мүгедек болып табылатын жұмыскерлерге қосымша ақы төленетін демалыс беру үшін құрылымдық бөлімшеге *(жауапты құрылымдық бөлімшені көрсету қажет)* мүгедектігі белгіленген күннен бастап \_\_\_\_\_ жұмыс күні ішінде мүгедектік мәртебесін растайтын құжат тапсыру қажет.

## **6. ЖҰМЫСТАН БОСАТЫЛАТЫН ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ**

6.1. Жұмыскерлер саны немесе штат қысқартылатыны туралы шешім қабылдаған кезде Жұмыс беруші Жұмыскерге бұл жөнінде жазбаша нысанда кемінде бір ай бұрын хабарлауға міндетті. Хабарлама мерзімі өткенге дейін еңбек шартын Жұмыскердің жазбаша келісімімен бұзуға болады.

6.2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша алдағы еңбек шартын бұзу туралы хабарламада көрсетілген еңбек шарты бұзылатын күн өткен соң еңбек қатынастары нақты жалғастырылған жағдайда және Шарттың 6.2.1-т. келісілген жағдайларды есепке алмағанда, Жұмыскер хабарлама мерзімін орындаған жағдайда хабарламаның күші жойылды деп санау керек.

6.2.1. Егер жұмыстан босатылатыны туралы хабарламада көрсетілген еңбек шартын бұзу күнінде Жұмыскер ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысында немесе басқа демалыста болса немесе уақытша жұмысқа жарамсыз болса, Жұмыскермен жасалған еңбек шарты ол жұмысқа шыққан бірінші күні бұзылады.

6.3. Жұмыс беруші жұмыскердің жұмыстан айрылуына байланысты бір айлық орташа еңбекақы көлемінде өтемақы төлемдерін мынадай жағдайларда төлейді:

1) жұмыс беруші таратылған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда;

2) жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылатын жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда;

3) жұмыс беруші еңбек шарты талаптарын орындамаған жағдайда Жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда.

6.4. Жұмыскер Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылған жағдайда Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылатын жағдайда Жұмыс беруші:

1) жұмыскерді өзінің келісімімен бос лауазым болғанда басқа жұмысқа ауыстыру бойынша шараларды қабылдауға;

2) хабарлама берілген күннен бастап және еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шығарылған күннен бастап Жұмыскерге өз бетінше жұмыс іздеуі үшін аптасына бір күн немесе әр жұмыс күні екі сағат уақыт беруге;

3) төмендегілерге жұмысты сақтап қалудың басым құқығын беруге:

а) жалғыз асыраушы болып табылатын жұмыскерлерге;

б) төрт немесе одан көп баласы бар көп балалы отбасының ата-анасына;

в) (ерлер – кемінде 14 жыл, әйелдер – 10 жыл) жұмыс істеген жұмыскерлерге;

г) мемлекеттік наградалармен марапатталғандарға.

4) кәсіпорынның және ұйымның қызметін тоқтататын жағдайларды есепке алмағанда, бір отбасыдан екі Жұмыскердің қысқартылуын болдырмауға (ері, әйелі);

5) жұмыстан босатылатын Жұмыскерлерге тиісті қайта даярлықпен бос жұмыс орындарына жұмысқа орналасуға басым құқық беруге. Жұмыскерге жаңа мамандық беру (басқа кәсіпке оқыту) Жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқу ақысын жұмыскердің орташа айлығының кемінде 60 пайызын төлеп, оқытуға міндетті.

6.5. Жұмыс беруші жұмыс көлемі төмендегенде Жұмыскерлер санын бірінші кезекте мыналардың есебінен реттеуге міндеттенеді:

1) жұмыскерлердің табиғи тұрақтамауы және оларды қабылдауды уақытша шектеу;

2) жұмыскерлердің босаған жұмыс орындарына бөлімше ішіндегі ауысулары;

3) жұмыскерлердің уақытша және маусымдық жұмыспен айналысуын пайдалану;

4) еңбек шартын бұзуға баламалы уақытша шара ретінде толық емес жұмыс уақыты режимін қолдану;

5) жұмыскерді оның келісімімен басқа жұмысқа, оның ішінде төмен ақы төленетін жұмысқа ауыстыру.

6.6. Жұмыс беруші ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзған кезде жұмыскерге кемінде бір ай бұрын еңбек шартын бұзу туралы жазбаша хабарлама жіберуге міндетті. Хабарлама мерзімі өткенге дейін еңбек шартын Жұмыскердің жазбаша келісімімен бұзуға болады.

6.7. Жұмыс беруші және Жұмыскерлер саны бірдей өкілдері қатарынан құрылған комиссияның оң шешімінсіз ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша зейнеткерлік жасқа кемінде екі жыл уақыт қалған жұмыскермен еңбек шартын бұзуға тыйым салынады.

6.8. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзған кезде Жұмыс беруші жұмыскерге 15 (он бес) жұмыс күні бұрын еңбек шартын бұзу туралы жазбаша хабарлама жіберуге міндетті.

Осы негіздер бойынша еңбек шартын тек төмендегі талаптарды бір уақытта орындаған жағдайда бұзуға болады:

1) құрылымдық бөлімше (цех, учаске) жабылғанда;

2) жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру мүмкіндігі болмағанда;

3) жұмыскерлердің өкілдерін кемінде бір ай бұрын еңбек шартын бұзуға негіз болған себептерді көрсете отырып, жазбаша хабарландыру (жұмыс берушінің экономикалық өзгерістері және еңбек шартын бұзу қажеттілігі арасындағы тікелей байланыстың болуы).

6.9. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 4) тармақшасында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу құрамына Жұмыс беруші өкілінің қатысуы тиіс аттестаттау комиссиясының шешіміне негізделуі тиіс.

Жұмыскерлерге аттестаттау жүргізу тәртібі, талаптары және мерзімділігі ұжымдық шартта немесе Жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.

6.10. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 5) тармақшасында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу емтихан комиссиясының шешіміне негізделуі тиіс.

6.11. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының б) тармақшасында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу үшін жұмыскердің осы жұмысты орындауға кедергі келтіретін денсаулық жағдайына байланысты қызметіне немесе орындайтын лауазымына сәйкес болмауы медициналық қорытындымен расталуы тиіс.

6.12. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15) 16), 17) және 18) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу ҚР ЕК 66-бабында және 65-бабында көзделген тәртіптік шара қолдану тәртібін сақтау арқылы орындалады.

6.13. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 9) және 10) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу медициналық қорытындымен расталуы тиіс.

6.14. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 20) тармақшасында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыскер еңбекке уақытша қабілетсіздік парағын ұсынғанда рұқсат етіледі.

6.15. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзуға жұмыскер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 11-бабының 1-тармағында белгіленген зейнеткер жасына жеткенде жұмыскерге еңбек шарты бұзылатын күнге дейін кемінде бір ай бұрын хабарлау арқылы, еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс беруші актісінде белгіленген мөлшерде өтемақы төлене отырып рұқсат етіледі.

6.16. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 25) тармақшасында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзуға Жұмыс беруші Жұмыскерге болмағаны туралы актіні хабарламасы бар хатпен жіберген күннен бастап күнтізбелік он күн ішінде жұмыскер болмау себептері туралы ақпаратты ұсынбаған жағдайда рұқсат етіледі.

6.17. ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 1), 18), 20) және 23) тармақшаларында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскер уақытша еңбекке жарамсыз болғанда және демалыста болғанда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

6.18. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызілікті аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

6.19. Тараптар екінші тарапқа келтірілген зиянды (шығынды) ҚР ЕК және Қазақстан Республикасының өзге заңдарына сәйкес өтейді деп келісті.

6.20. Зиян (шығын) келтірілгеннен кейін еңбек шартын тоқтату еңбек шартының тарапын екінші тарапқа келтірілген зиянды (шығынды) өтеу бойынша материалдық жауаптылықтан босатпайды.

6.21. Жұмыс беруші жұмыскерге мынадай жағдайларда материалдық жауапты болады:

1) жұмыскерді өз жұмыс орнында еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірген зияны үшін;

2) жұмыскердің мүлкіне келтірілген зияны үшін;

3) жұмыскердің өмірі және (немесе) денсаулығына келтірілген зиян үшін.

6.22. Жұмыскер жұмыс берушіге мынадай жағдайларда материалдық жауапты болады:

1) жұмыс берушінің мүлкіне келтірілген шығын немесе зақым үшін;

2) жұмыскердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде келтірілген зиян үшін.

6.23. Өндіріс процесінде өзіне табысталған мүлікті және құндылықтарды сақтау, өңдеу, сату (өткізу), тасымалдау, қолдану немесе басқалай пайдалану істерімен айналысатын жұмыскер және жұмыс беруші жазбаша нысанда жұмыскердің мүліктің және жұмыскерге табысталған басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке материалдық жауаптылығы туралы шарт жасасады.



6.24. Зиян келтірілгені үшін әр жұмыскердің материалдық жауаптылығын шектеу мүмкін емес болғанда, өндіріс процесінде өзіне табысталған мүлікті және құндылықтарды сақтау, өңдеу, сату (өткізу), тасымалдау, қолдану немесе басқалай пайдалану істерімен айналысатын жұмыскер және жұмыс беруші жазбаша нысанда жұмыскерлердің мүліктің және жұмыскерлерге табысталған басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылығы туралы шарт жасасады.

6.25. Жұмыскерлердің мүліктің және жұмыскерлерге табысталған басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылығы туралы шарт жасалатын жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстар тізімі ұжымдық шартта бекітіледі (**жеке материалдық жауаптылық туралы шарттың № 6 қосымшасы және №7 қосымшасы**).

## 7. СЫНАҚ МЕРЗІМІ

*(Осы Тарауды Ұжымдық шартқа енгізу туралы шешімді әр ұйым дербес қабылдай алады)*

7.1. Жұмыс беруші Жұмыскердің біліктілігінің тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында еңбек шартында сынақ мерзімі туралы талапты белгілеуге құқылы.

7.2. Сынақ мерзімі еңбек шартының қолданылу мерзімінің басынан басталады.

7.3. Сынақ мерзімі кезеңінде Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасы еңбек заңнамаларының нормалары және осы Шарттың талаптары, еңбек талаптары қолданылады.

7.4. Сынақ мерзімі Жұмыскердің еңбек өтіліне енгізіледі және үш айдан аспауы тиіс. Сынақ мерзіміне Жұмыскердің жұмыста болмау себебіне қарамастан, жұмыста болмаған уақыты саналмайды. Сынақ мерзімі Жұмыскер қанша күн жұмыста болмаса, сонша күнге ұзартылады.

7.5. Жұмысқа қабылдағанда сынақ мерзімі төмендегі тұлғаларға белгіленбейді:

- мүгедектер;
- шақырылған жұмыскерлер;
- Жұмыс беруші белгілейтін өзге тұлғалар.

7.6. Сынақ мерзімінде жұмыскердің жұмыс нәтижесі нашар болғанда, осы Жұмыскердің сынақ мерзімінен өтпеуіне негіз болған себептерді көрсетіп, сынақ мерзімі өткенге дейін күнтізбелік жеті күн бұрын жазбаша нысанда жұмыскерге хабарлау арқылы Жұмыс беруші онымен жасалған еңбек шартын бұзуға құқылы.

7.7. Егер сынақ мерзімі бітсе және ешбір Тарап еңбек шартын бұзуды талап етпесе, онда Жұмыскер сынақ мерзімінен өткен болып саналады.

7.8. Жұмыс беруші Жұмыскерді сынақ мерзімі біткенге дейін жоғары тұрған лауазымға тағайындаса, сынақ мерзімі аяқталған болып саналады.

## 8. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІ АТТЕСТАТТАУ

8.1. Жұмыскерлерді аттестаттау мынадай мақсаттарда жүргізіледі:

1) Жұмыскерлердің біліктілігінің атқаратын лауазымына/кәсібіне сәйкестігін растау, Жұмыскерлерге орындалатын жұмыс сапасы бойынша атқаратын лауазымына/кәсібіне қойылатын талаптары туралы хабарлау;

2) Жұмыскерлерге төленетін еңбекақы деңгейінің олардың біліктілігіне сәйкестігін анықтау;

3) Жұмыскердің вертикалды немесе горизонталды кадрлық ауысуларының мақсатқа лайықтығы туралы шешім қабылдау, оны оқыту және әрі қарай жоғары қызметке жылжыту үшін, еңбек шарты мерзімін ұзарту үшін кадрлық резервке енгізу, еңбек шартының қолданылу мерзімін ұзарту.

8.2. Жұмыскерлерге аттестаттау жүргізу тәртібі, оның талабы және мерзімділігі осы шарттың № 8 қосымшасы болып табылатын Жұмыскерлерді аттестаттау тәртібі туралы ережеде белгіленеді.

## 9. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ҚОРҒАУ

9.1. Еңбек ұжымының барлық мүшелерінің Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес еңбек қызметі процесінде қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайында жұмыс істеуге құқығы бар және қызметтік міндеттерін орындау кезінде еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша нормалар, ережелер мен нормалардың талаптарының орындалуына жауапты болады.

9.2. Тараптар мыналар бойынша келісті:

1) Жұмыскерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының және өзге де еңбек қорғау бойынша нормативтік құқықтық актілерге сәйкес қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайын қамтамасыз ету;

2) Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша өндірістік кеңес құру;

3) Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша өндірістік кеңес Жұмыс беруші мен Жұмыскер арасында тепе-тең негізде құрады;

4) Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша өндірістік кеңесті Жұмыс беруші мен Жұмыскердің өкілдері арасынан екі жылдық мерзімге ротациялық негізде кеңес мүшелері сайлайтын тараға басқарады;

5) Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша өндірістік кеңестің шешімі Жұмыс беруші мен Жұмыскер үшін міндетті болып табылады;

9.3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша өндірістік кеңес Жұмыс беруші мен Жұмыскердің еңбек қорғау талаптарын қамтамасыз ету, жарақаттану және кәсіби аурулардың алдын алу бойынша бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ жұмыс орындарындағы еңбек жағдайына және еңбек қорғау бойынша техникалық инспекторларымен бірге тексерулер ұйымдастырады.

9.4. Еңбек қорғау бойынша техникалық инспекторға үміткерлерді кәсіподақ ұсынады, кәсіподақ болмаған жағдайда ұйым қызметкерлерінің қатарынан құралған жалпы жиналыста, қызметкерлердің үштен екісі қатысқан жағдайда көпшілік дауыспен тағайындалады.

9.5. Еңбек қорғау бойынша техникалық инспектор Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

9.6. Еңбек қорғау бойынша техникалық инспектордың мәртебесі, құқығы және міндеттері, сондай-ақ оларға бақылау жасау тәртібі Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша өндірістік кеңес бекіткен Ережеде айқындалады.

9.7. Еңбек қорғау бойынша шараларды қаржыландыру Жұмыс берушінің қаражаты есебінен және ҚР заңдарында тыйым салынбаған басқа көздерден жүргізіледі.

9.8. Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау қаражатының көлемі жұмыс берушінің актісінде немесе ұжымдық шартта белгіленеді.

9.9. Жұмыскерлер бұл мақсаттарға материалдық жауапты болмайды.

9.10. Кәсіподақ комитетінің міндеттері:

1) техникалық инспекторлардың жұмысын жандандыру және Жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша талаптарды орындауын және олардың жеке қорғаныс құралдарын пайдалануын тұрақты қоғамдық бақылау;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша мәселелерді кәсіподақ комитетінің және Өндірістік кеңестің мәжілістеріне жүйелі түрде енгізу;

3) Жұмыскерді және оның отбасы мүшелерін сауықтыру бойынша пәрменді шаралар қабылдау.

4) Жұмыскерді және оның отбасы мүшелеріне жаппай спорттық және сауықтыру шараларын ұйымдастыру бойынша шаралар қабылдау.

#### 9.11. Жұмыс берушінің құқықтары:

1) Жұмыскерлерді жұмыс орындарында жағымды еңбек жағдайын қалыптастырғаны үшін, қауіпсіз еңбек жағдайын құру бойынша рационализаторлық ұсыныстар жасағаны үшін марапаттау;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша талаптарды бұзғаны үшін Жұмыскерлерді ҚР ЕК белгіленген тәртіппен тәртіптік шара қолдану және жұмыстан шеттету;

3) Жұмыскерге ұқыпсыздыққа байланысты арнайы киімді, арнайы аяқ киімді және басқа да жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарын жоғалту немесе оның бүлдіріп алуға байланысты келтірген зиянды өтету.

#### 9.12. Жұмыс берушінің міндеттері:

1) Кәсіподақ комитетімен келісім бойынша ұжымдық шартта еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау, санитарлық-сауықтыру шаралары бойынша шараларды қаржыландыруды қарастыру;

2) ғимараттың (құрылыстың) өзінің функционалдық міндеттеріне және еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша талаптарға сәйкес болуын қамтамасыз ету;

3) жұмыс жабдықтарының осы жабдық түріне белгіленген қауіпсіздік нормаларына сәйкес болуын, Жұмыскерлердің жұмыс орнындағы қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін тиісті белгілердің, қоршаулардың және қорғаныс құрылғыларының болуын қамтамасыз ету;

4) Жұмыскерлер апат болғанда ғимараттан қауіпсіз аймаққа шыға алатын есіктермен қамтамасыз ету;

5) қауіпті аймақтарды айқын белгілеу және оларды осы аймаққа бөгде адамдардың кіруінен қорғайтын құрылғылармен жабдықтау;

6) ұйымның аумағы бойынша жаяу жүргіншілер мен көлік құралдарының қауіпсіз қозғала алуын қамтамасыз ету;

7) Жұмыскерлерді тиісті жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету;

8) жұмыс орындарын қауіпсіздік талаптарына сәйкес жарықпен, жылумен және желдеткішпен қамтамасыз ету;

9) қауіпті, зиянды және аса зиянды еңбек жағдайында жұмыс істейтін Жұмыскерлерді жұмыс орындарында қауіпсіз еңбек жағдайымен қамтамасыз ету;

10) кәсіби аурулардың алдын алу және Жұмыскерлердің еңбек жағдайын жақсарту үшін зиянды өндірістік факторларды (шу, діріл, зиянды шығарындылар) жүйелі өлшеуді жүзеге асыру керек;

11) зиянды химиялық заттармен жұмыс істейтін немесе жұмыс барысында зиянды химиялық заттар бөлінетін зиянды еңбек жағдайында жұмыс істейтін жұмыскерлерді «Зиянды еңбек жағдайында жұмыс істейтін нақты жұмыстағы күндерінде тегін сүт немесе сүт өнімдері берілетін жұмыскерлердің кәсіптері мен қызметтерінің тізіміне» сәйкес емдік-профилактикалық тағаммен, сүтпен немесе басқа да тамақ өнімдерімен қамтамасыз ету.

12) өндірістік цехтар мен учаскелердің жұмыскерлерін ауызсумен қамтамасыз ету;

13) жұмыскерлерге еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормамен қажетті санитарлық-гигиеналық жағдай жасау, арнайы киім мен аяқ киім берілуін және олардың жөнделуін, оларды профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуып-тазартарын және дезинфекциялайтын құралдармен, медициналық аптекамен, емдеу-профилактикалық тамақпен қамтамасыз ету;

14) + 10С төмен температура режимінде жұмыс істейтін жағдайда, егер бұл нормада көзделмеген болса, Жұмыскерлерге қосымша жылы арнайы киім (күпәйке, байпак) беру;

15) жылдың суық маусымында далада немесе айналадағы температурасы +10С төмен үй-жайда жұмыс істейтін жұмыскерлерді үзілісте демалып алу үшін жылы үй-жаймен және жұмыс уақытында қосылатын жылытқыш құрылғымен қамтамасыз ету;

- 16) жұмыскерлерді жуып-тазартатын құралдармен қамтамасыз ету (бір айға бір жұмыскерге 200 г иіс сабын немесе 168 мл сұйық сабын есебімен);
- 17) лас жұмыстарды атқаратын жұмыскерлерді душ бөлмелерінде сабынмен қамтамасыз ету (бір айға 400 г. сабын есебімен).
- 18) әйелдердің жеке гигиеналық бөлмесінің (ӘЖГБ) жұмысын талаптарға сәйкес ұйымдастыру;
- 19) душ бөлмесіне және қол жуғыш бөлмесіне ыстық судың уақытылы берілуін қамтамасыз ету;
- 20) теріге әсер ететін зиянды заттармен жұмыс істейтін жұмыскерлерге белгіленген норма бойынша жуып-тазартатын және майсыздандыратын құралдар беру;
- 21) (органикалық еріткіштер, техникалық майлар, майлайтын майлар, күйе, қарамай, лак және бояу, мұнай өнімдері, су қосылған қышқылдар, сілті, май эмульсиясымен жұмыс істейтін) жұмыскерлерді тиімді дерматологиялық қорғаныс құралдарымен және тері тазалайтын құралдармен қамтамасыз ету;
- 22) техникалық еңбек инспекторларына қоғамдық міндеттерін орындау үшін орташа еңбекақысы сақтай отырып аптасына 2 сағат уақыт беру;
- 23) профилактикалық жұмыстар жүргізу, өндірістік жабдықтарды және технологиялық процестерді қауіпсіз түрлеріне ауыстыру арқылы жұмыс орындары мен технологиялық процестерде кез келген қауіп-қатерді болдырмау бойынша шараларды қабылдау;
- 24) егер жұмыс барысы Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтату;
- 25) Жұмыскерді өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезіндегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру;
- 26) еңбек инспекциясы бойынша жергілікті органға, санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарына, Кәсіподаққа олардың жазбаша сұранысы бойынша еңбек қауіпсіздігі, еңбек жағдайы және оны қорғау бойынша қажетті ақпарат ұсыну;
- 27) Жұмыскерлерді өз қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқама беру және білімдерін тексеру, өндірістік процесс пен жұмысты қауіпсіз жүргізу бойынша құжаттармен қамтамасыз ету;
- 28) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек жағдайы бойынша өндірістік нысандарға аттестаттау жүргізу (*Ұжымдық шартта өндірістік объектілерге аттестаттау жүргізу мерзімін нақтылау қажет*);
- 29) ауыр жұмыста, зиянды (аса зиянды) жұмыста және (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өз қаражаты есебінен мерзімді міндетті медициналық тексеру жүргізу;
- 30) қауіп жоғары жұмыстарда, машиналармен және механизмдермен жұмыс істейтін Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өз қаражаты есебінен ауысым алдындағы медициналық куәландыру жүргізу;
- 31) кәсіби ауруы анықталған немесе еңбек міндеттерін орындау барысында денсаулығына басқа да зиян келтірілген жұмыскерді еңбекке жарамдылығы қалпына келгенше немесе мүгедектігі белгіленгенше не кәсіптік еңбекке жарамсыздығы белгіленгенше жеңілдеу жұмысқа уақытша ауыстыру немесе медициналық қорытындының ұсыныстарына сәйкес денсаулық жағдайы бойынша рұқсат етілмейтін жұмыстан босату.
- 32) еңбек жөніндегі мемлекеттік инспектордың нұсқамасын орындау;
- 33) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өндірістегі жазатайым оқиғалардың тергелуін, жазатайым оқиғалардың және өндірістегі кәсіби аурулардың тіркелуін, есепке алынуын және талдануын қамтамасыз ету;
- 34) апат жағдайының дамуын және жарақаттаушы факторлардың басқа тұлғаларға әсер етпеуін болдырмау бойынша шұғыл шараларды қабылдау;

35) талаптарға сәйкес жұмыскерлерге тегін арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да қорғаныс құралдарын беру;

36) еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғауды жақсарту бойынша ұйымдық-техникалық шараларды жүргізу.

9.13. Жұмыскердің құқықтары:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша талаптарға сәйкес жабдықталған жұмыс орны;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша талаптарға, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету;

3) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға оның жұмыс орнында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы өтініш;

4) еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау жағдайын жақсартуға байланысты мәселелерді тексеру және қарау істеріне өзі немесе өкілі арқылы қатысу;

5) жұмыс беруші жұмыскерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етпегенде және өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туындағанда, бұл жөнінде тікелей басшысына немесе жұмыс берушіге жазбаша хабарлама жіберу арқылы жұмыс істеуден бас тарту;

6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті кәсіби даярлықтан өту және білім алу;

7) жұмыс берушіден жұмыс орнының және ұйымның аумағының сипаттамасы, еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау жағдайы, денсаулыққа келтірілуі мүмкін зияны, сондай-ақ зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау бойынша шаралар туралы туралы дұрыс ақпарат алу;

8) ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша талаптарға сәйкессіздігіне байланысты жұмысы тоқтатылғанда орташа еңбекақысының сақталуы.

9.14. Жұмыскердің міндеттері:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша нормаларды, ережелер мен нұсқаулықтарды, сондай-ақ Жұмыс берушінің өндірістегі жұмыстарды қауіпсіз жүргізу бойынша талаптарын орындау;

2) өзінің тікелей басшысына өндірісте болған әрбір жазатайым оқиға, кәсіби ауру белгілері (улану), сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін оқиға туралы дереу хабарлау;

3) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда міндетті мерзімді медициналық тексеруден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өту, сондай-ақ өндірістік қажеттілікке байланысты басқа жұмысқа ауысу үшін не кәсіби ауру белгілері пайда болғанда медициналық куәландырудан өту;

4) Жұмыс беруші беретін жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарын мақсаты бойынша қолдану және пайдалану;

5) Жұмыс беруші қаржыландырған жағдайда медициналық мекеме жазып берген емдеу және сауықтыру шараларын орындау.

9.15. Техникалық инспектордың құқықтары:

1) еңбек қорғау туралы заңнамасының сақталуына және еңбек қауіпсіздігі мен еңбек қорғау бойынша ұжымдық шарттың талаптарының орындалуына бақылауды жүзеге асыру;

2) Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша өндірістік кеңестің мүшесі болып табылады;

3) өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеуге қатысу;

4) Жұмыс берушіден өз функцияларын орындау үшін қажетті ақпараттар мен түсініктемелер алу, оның ішінде жазбаша түрде де алу;

5) Жұмыс берушінің Ұжымдық шартта еңбек қорғау бөлігінде көзделген міндеттемелерін орындауына тексеру жүргізу және тексеру қорытындысы бойынша лауазымды тұлғалардың атына анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар беру;

6) өз функцияларын орындау үшін қалыпты жағдай құрылуын талап ету;

7) Қазақстан Республикасының заңнамасында және ережеде көзделген өзге құқықтарды орындау.

9.16. Техникалық инспектордың міндеттері:

1) Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша нормативтік құқықтық актілердің, ұжымдық шарттың жұмыскерлерге қалыпты еңбек жағдайын жасау және жұмыс орнында қауіпсіздік техникасын құру бойынша талаптарын орындауына тексеру жүргізу.

2) Қазақстан Республикасының заңнамасының талаптарына және белгіленген нормаларға сәйкес Жұмыскерлердің жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен уақытылы қамтамасыз етілуіне бақылауды жүзеге асыру;

3) жұмыс орындарын аттестаттау бойынша комиссия жұмысына қатысу,

4) өндірістегі жазатайым оқиғаларды, кәсіби ауруларды тергеп-тергеру жөніндегі комиссия жұмысы мен еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша түзетуші және алдын алу іс-шараларын әзірлеуге қатысу;

5) қауіпсіздік техникасын бұзушылықтарды анықтау мақсатында белгіленген учаскедегі жұмыс орындарына мерзімді тексеруді жүзеге асыру;

6) барлық анықталған бұзушылықтарды бөлімше басшысы тексеретін және жауапты тұлғалар мен орындалу мерзімі көрсетілген арнайы журналға тіркеу;

7) бөлімше басшысының атына жүргізілген тексерулердің қорытындысы бойынша анықталған заңнама нормаларын, Ұжымдық шарттың еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бөлігіндегі ережелерін бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгізу;

8) анықталған бұзушылықтар уақытылы жойылмаған жағдайда қарау және шара қолдану үшін материалдарды еңбек жөніндегі уәкілетті органға тапсыру туралы Кәсіподаққа ұсыныстар беру;

9) еңбек жағдайының өзгерістеріне, Қазақстан Республикасының заңнамасын бұзушылыққа және Ұжымдық шарттың еңбек қорғау бөлігіндегі міндеттемелерінің орындалмауына байланысты еңбек дауларын қарау бойынша комиссияға қатысу.

10) Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туындағанда, осы учаскеде қалыптасқан жағдайды жою немесе жұмыстарды тоқтату бойынша шараларды қолдану үшін басшыға хабарлау.

9.17. Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша шараларды қаржыландыру.

1) Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша шараларды қаржыландыру Жұмыс берушінің қаражаты есебінен және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа көздерден жүзеге асырылады. Жұмыскерлер бұл мақсаттарға қаражат жұмсамайды.

2) Шарттың **№ 5 қосымшасына** енгізілген, қаржыландыру көлемі \_\_\_\_\_ мың теңге еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша шаралар тізімі.

9.18. Тараптар Жұмыс берушінің мына төлемдерді төлейтіні туралы келісімге келді:

1) ҚР заңнамасында көзделген тәртіппен Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына өзінің еңбек міндеттерін орындау барысында келтірілген зиянды өтейді;

2) Жұмыскер өзінің еңбек міндеттерін орындау барысында қаза болған жағдайда, сондай-ақ жұмыс барысындағы (кәсіби ауру) зардаптан болған мүгедек қаза тапқанда:

а) жерлеуге байланысты шығындарды өтейді;

б) қаза болған жұмыскермен бірге тұрған адамға, отбасына заңнамада көзделген көлемде бір жолғы жәрдемақы төлеу;

в) қаза болған (қайтыс болған) жұмыскердің асырауында болған отбасының әрбір мүшесіне заңнамада белгіленгеннен кем емес мөлшерде бір жолғы жәрдемақы төлеу.

## 10. ЖҰМЫСҚЕРЛЕРГЕ ТӨЛЕНЕТІН ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР

(Осы тарауды «Салалық ұйымдардағы жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау туралы» үлгілік ережеде көзделген ұсыныстарды ескере отырып, Жұмыс берушінің актісімен, № 9 қосымшамен бекітілген ереже негізінде құру керек)

10.1. Әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер ұжымдық шарт жасасқан ұйымның барлық Жұмыскерлеріне төленеді.

10.2. Осы Шарта көзделген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер кәсіподақ комитетінің сайланбалы және штаттық жұмыскерлеріне де төленеді және Кәсіподақ қаражаты есебінен бөлінеді.

10.3. Жұмыс берушінің міндеттері:

1) Кәсіподақ комитетімен келісіп, ұйымның материалдық жағдайы ауыр Жұмыскерлеріне: қайғылы оқиға жағдайында, қымбат емдеу шараларын қабылдағанда, операция жасалғанда және басқа жағдайда әлеуметтік қолдау жасау;

2) Жұмыскерге «Мұнай-газ, мұнай өңдеу, мұнай химиясы саласының ұйымдарындағы қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелеріне әлеуметтік көмек көрсету туралы» Үлгілік ережеде белгіленген деңгейден кем емес көлемде бір жолғы материалдық көмек көрсету:

а) алғаш некеге отырғанда;

б) бала туылғанда.

3) Жұмыскерді төмендегі жағдайларда (орташа еңбекақысын сақтау арқылы) 3 күнге дейінгі мерзімге жұмыстан босату:

а) неке қию (алғаш некеге отырғанда);

б) (қызметкердің ері, әйелі, ата-анасы, балалары) қайтыс болғанда;

в) өрттен, табиғи апаттан және қызметкерге зиян келтірген басқа жағдайлардан зардап шеккен жұмыскерлерге;

г) бала туу.

4) Жұмыскерді, кәсіпорыннан зейнетке кеткен зейнеткерлерді жерлеу ұйымдастырылғанда жерлеу қызметтеріне материалдық көмек көрсету.

5) Еңбекке уақытша қабілетсіздігі бойынша әлеуметтік жәрдемақы осы Ұжымдық шартта көзделген тәртіппен еңбекке қабілетсіздік қағазы негізінде төленеді.

10.4. Тараптардың міндеттері:

1) медициналық қорытындылар бойынша санаторий-курорттық емдеуге мұқтаж Жұмыскерлерді есепке алу жүйесін әзірлеу;

2) Жұмыскерлерге, ардагерлерге және олардың отбасы мүшелеріне демалыс үйлеріне, санаторий-профилакторий және санаторий-курорттық емдеу орындарына жолдама берумен қамтамасыз ету;

3) Жұмыскерлердің балаларына жазғы демалыс ұйымдастыруды қамтамасыз ету.

10.5. Жұмыс берушінің міндеттері:

1) жүкті әйелдің, (асырап алған) (үш жасқа дейінгі) баласы бар ата-ананың біреуіне жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілеу;

2) бастауыш сыныпта оқитын баласы бар әйелдерге 1-қыркүйекте – еңбекақысы сақталмайтын бір демалыс күнін беру.

10.7. Жастар

«Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік жастар саясаты туралы» ҚР Заңына және ҚР Президентінің 28.08.1999 жылғы Өкімімен бекітілген «2020 жылға дейінгі мемлекеттік жастар саясатының тұжырымдамасына» сәйкес кәсіпорындағы жастар қозғалысын әрі қарай дамыту мақсатында төмендегі бірлескен басым қызмет бағыттары белгіленді:

1) өндірісте жас жұмысшылар мен мамандарды бекіту;

- 2) олардың тағылымдамадан өтуін, бейімделуін және кәсіби өсуін қамтамасыз ету;
- 3) жұмыс істейтін және оқитын жастардың әлеуметтік-экономикалық құқықтарының қорғалуын қамтамасыз ету;
- 4) жастарды ұйымның өміріне белсенді қатысуға тарту арқылы оларға қолдау жасау;
- 5) жастарға әлеуметтік, мәдени, рухани және дене тәрбиесін дамыту, өмір жолын таңдау, білім алу, еңбек қызметі, отбасын құру және отбасын нығайтудың барлық кезеңінде қолдау көрсету.

#### 10.7.1. Жұмыс берушінің кәсіподақпен бірлесіп атқаратын міндеттері:

- 1) бірлескен мәжілістерде жастармен жұмыс істеу мәселелерін қарау;
- 2) оқу мекемелерімен байланысты қолдау;
- 3) ұйымның қаржы жағдайын ескере отырып ұжымдық шартта және кадрдың кезекті жылға жұмыс жоспарында көзделген жастармен жұмыс бойынша шаралар өткізуді қаржыландыру.

#### 10.8. Ардагерлер

10.8.1. Тараптар ардагерлерге тұрақты қамқорлық жасауға және Ардагерлер кеңесіне көмек көрсетуге келісті.

#### 10.8.2. Ардагерлер кеңесімен бірлесіп:

- 1) Жеңіс Күнін мерекелеу бойынша шаралар, жыл сайынғы шығыстар сметасына сәйкес материалдық көмек көрсете отырып, қарт адамдарға және мүгедектерге арналған іс-шаралар өткізу;
- 2) ардагерлердің кәсіпорынның еңбек ұжымымен және басшылығымен кездесулерін өткізу;
- 3) Ардагерлер кеңесінің ұсынуымен кәсіпорынның ағымдағы қаржы жылындағы бюджеті және кәсіподақ бюджеті шегінде көмекке мұқтаж ардагерлерге материалдық көмек көрсету;

10.8.3. Тараптар мәдени және спорттық-сауықтыру шараларын бірлесіп ұйымдастыруға келісті.

#### 10.9. Жұмыс берушінің міндеттері:

- 1) мемлекеттік, ұлттық және кәсіби мерекелерге арналған спорттық-сауықтыру және мәдени-бұқаралық шараларын ұйымдастыруды және қаржыландыруды қамтамасыз ету;
- 2) Кәсіподақ комитетінің есепшотына тиісті қаржы жылына кәсіпорын бюджетінде бекітілген қаражат көлеміне байланысты спорттық-сауықтыру және мәдени-бұқаралық шараларын өткізу үшін ақша қаражатын аудару.

## **11. КӘСІБИ ДАЯРЛЫҚ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ**

11.1. Жұмыс беруші Жұмыскерлердің өздерінің қызметтік міндеттерін тиімді орындауы үшін және ұйымды дамыту стратегиясына және Жұмыс берушінің актісіне сәйкес міндеттерді шешуі үшін Жұмыскерлердің кәсіптік және басқарушылық саладағы теориялық және практикалық білімдері, біліктері мен дағдыларын жаңартуы және қосымша толықтыруы мақсатында Жұмыскерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру істерін жүзеге асырады.

11.2. Жұмыс беруші жұмыскерлерді ұйымды дамыту және жұмыс істеуі үшін кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру және екінші кәсіпке оқыту ауқымын және қажеттілігін өз бетінше анықтайды.

11.3. Жұмыс берушінің бағыттары бойынша білім беру ұйымдарында жұмыскерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру Жұмыс берушінің қаражаты есебінен немесе Қазақстан Республикасының заңнамаларында тыйым салынбаған өзге қаражат есебінен Оқыту шартына сәйкес жүзеге асырылады.

11.4. Оқу мерзімінде Жұмыскердің жұмыс орны сақталады.



## 12. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

12.1. Жұмыс беруші және Жұмыс берушінің өкілі - Кәсіподақты өз қарым-қатынастарын Жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қамтамасыз ету, жағымды және қауіпсіз қызмет жағдайын құру мақсатында ҚР ЕК, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңын, Салалық келісімді және осы Ұжымдық шартты басшылыққа ала отырып құрады.

12.2. Жұмыс берушінің міндеттері:

1) Кәсіподақ мүшелерінің жазбаша келісімімен ай сайын еңбекақы төленген уақытпен бір уақытта «Кәсіподақ туралы» ҚР Заңының 39-бабы 2-т. сәйкес келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей Кәсіподақ есепшотына бухгалтерия арқылы мүшелік жарна ұстап қалу және аудару.

2) сайланбалы Кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын, негізгі жұмыстан босатылмаған Жұмыскерлерді орташа еңбекақысын сақтай отырып мынадай еңбек міндеттерін орындаудан босату:

а) Кәсіподақтың бекітілген жұмыс жоспарына сәйкес қоғамдық міндеттерді орындау үшін (айына 6 сағатқа дейін);

б) Кәсіподақ және оның филиалдары шақыратын съезд, конференцияларға, сонымен қатар олардың кеңестерінің құрамына делегат дәрежесінде қатысу үшін;

3) кәсіподақ органдарының сайланбалы қызметіне сайлау нәтижесінде өндірістік жұмыстан босатылған Жұмыскерлерге оларға сайланбалы өкілеттілігі аяқталған соң бұрынғы жұмысын (қызметін) ұсыну, ал ол болмаған жағдайда – екінші тең дәрежедегі жұмысты (қызметті) ұсыну;

4) кәсіпорындар және ұйымдар толық таратылған жағдайды есепке алмағанда, негізгі жұмысынан босатылмаған Кәсіподақ комитеттерінің Төрағаларымен жасалған еңбек шартын Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жоғары тұрған Кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз бұзбау;

5) қосымша төлемдер, үстемеақылар, коэффициенттер, сыйлықақылар, сыйақылар төлеу тәртібі мен механизмдерін реттейтін Жұмыс берушінің актілерін Кәсіподақ комитетімен келісу;

б) Кәсіподаққа өзінің жарғылық қызметін жүзеге асыруы үшін қажетті әлеуметтік-еңбек және басқа мәселелер жөніндегі ақпаратты кедергісіз ұсыну;

12.3. Кәсіподақ жұмысын жүргізу, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларының, еңбекті қорғау бойынша ережелердің орындалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподақ комитетінің уәкілетті өкілдеріне мынадай құқықтар беріледі:

а) жұмыс орындарын бару және қарап-тексеру;

б) Жұмыс берушіден тиісті құжаттар, мәліметтер алу және еңбек қорғау бойынша міндеттемелер мен шаралардың орындалуын тексеру.

12.4. мақсаты Кәсіподақты қандай да бір органға және ұйымға тікелей немесе жанама бағындыру немесе оның құқықтарын шектеу болып табылатын, сонымен қатар Қазақстан Республикасының заңнамаларында және кәсіподақ жарғысында (өзге де негізін қалаушы құжаттарда) көзделген құқықтарына кедергі келтіретін кез келген іс-қимылдар жасауға тыйым салынады.

12.5. Жұмыс беруші Кәсіподаққа \_\_\_\_\_ арқылы материалдық жағдай жасайды

(мысалы, автокөлік, кабинет беру, кеңес тауарларымен және т.б. қамтамасыз ету).

## 13. ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ

13.1. Еңбек даулары Қазақстан Республикасының заңнамаларында, Салалық келісімде және Ұжымдық шартта көзделген тәртіппен қаралады.

13.2. Тараптар мынадай келісімге келді:

1) ұжымдық еңбек дауы Жұмыс беруші Жұмыскерлердің ҚР еңбек заңнамаларын қолдану, ҚР ЕК 164-бабына сәйкес ресімделген келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарт, жұмыс беруші актісі талаптарының орындалуы немесе өзгеруі мәселелері бойынша талабы туралы жазбаша хабарлама берген күннен бастап туындады деп саналады;

2) жұмыскерлер талап еткен талаптарды жұмыс беруші талап келіп түскен күннен бастап 3 күннен кешіктірмей, жұмыс берушілер бірлестігі 6 күннен кешіктірмей қарауға және оларды шешу үшін шара қолдануға, ал белгіленген мерзімде шешу мүмкін болмаған жағдайда туындаған келіспеушіліктерді әрі қарай қарау үшін өз өкілдерін көрсете отырып өз шешімдері мен ұсыныстарын жазбаша түрде жұмыскерлерге жеткізуге міндетті.

13.3. ұжымдық еңбек дауларын қарау тәртібі мен рәсімі еңбек заңнамаларының талаптарына сәйкес жүзеге асырылады.

13.4. Өзара қолайлы шешімге қол жеткізу мақсатында Тараптар «Медиация туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес медиатордың (медиаторлардың) көмегімен ұжымдық дауларды (жанжалдарды) сотқа дейін реттеу рәсімін қолдануға құқылы.

13.5. Медиация төмендегі қағидаттар негізінде жүргізіледі:

- 1) еріктілік;
- 2) Тараптардың тең құқылығы;
- 3) медиатордың тәуелсіздігі және бейтараптылығы;
- 4) медиация рәсіміне араласуға жол бермеушілік;
- 5) құпиялылық.

Тәуелсіз, бейтарап, істің аяғына қызығушылығы жоқ, «Медиация туралы» Қазақстан Республикасының Заңының талаптарына жауап беретін жеке тұлға медиатор бола алады.

### **Ереуіл**

13.6. Егер татуластыратын рәсімдер арқылы ұжымдық еңбек дауы шешілмесе, сонымен қатар жұмыс беруші татуластыратын рәсімдерден қашпақтаса не ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаса, Жұмыскерлер ереуіл өткізу туралы шешім қабылдай алады.

13.7. Ереуіл өткізу туралы шешім Жұмыскерлердің (олардың/Кәсіподақтың) өкілдерінің жиналысында (конференцияларда) қабылданады. Егер онда Жұмыскерлердің жалпы санының жартысынан көбі қатысса, Жұмыскерлердің жиналысы заңды болып саналады. Жұмыскерлер жиналысының шешімі қатысушылардың көпшілік дауысымен қабылданған болып саналады.

13.8. Ереуіл басталғаны туралы хабарландыру, ереуілді басқаратын органның өкілеттілігі, ұжымдық еңбек дауы тараптарының міндеттері ереуіл барысында ҚР еңбек заңнамаларының нормаларына сәйкес реттеледі.

## **14. ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ**

14.1. Тараптар бірлескен шешімімен \_\_ адамнан тұратын және оның құрамына әр Тараптың \_\_\_ өкілі кіретін Шарттың орындалуын бақылау жөнінде комиссия құрады.

14.2. Комиссияның функциялары:

- 1) Жұмыскердің Ұжымдық шартқа қосылуы туралы өтінішін қарау.
- 2) Шарттың орындалуы туралы жартыжылдық және жылдық есепті даярлау;
- 3) Шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу бойынша ұсыныстар әзірлеу;
- 4) Тараптардың Шарттың ережелерін бұзуы туралы мәселені қарау және оны жою бойынша шараларды қабылдау.

14.3. Бақылау жүргізу кезінде Тараптар ол үшін өзінде бар қажетті ақпаратты ұсынуға міндетті.

14.4. Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар егер алынған мәліметтер мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық немесе өзге де заңмен қорғалатын құпияны құрайтын болса, ондай мәліметтерді жарияламауға міндеттенеді.

## **15. ТАРАПТАРДЫҢ ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛМАУЫНА ЖАУАПКЕРШІЛІК**

15.1. Осы Ұжымдық шартта көзделген міндеттерді орындамағаны үшін Тараптар ұжымдық шартқа және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады.

15.2. ұжымдық шарт жасау, өзгерту жөніндегі ұжымдық келіссөздерге қатысудан бас тартқан және келісілген ұжымдық шартқа қол қоюдан заңсыз бас тартқан Тараптардың өкілдері ҚР заңнамасына сәйкес жауапты болады.

15.3. Ұжымдық шартты бұзған және орындалмауына кінәлі, сонымен қатар шарттың орындалуын бақылау үшін қажетті ақпаратты ұсынбаған тұлғаларға дәлелді себептері болмаған жағдайда ҚР заңнамасына және осы Шартқа сәйкес жауапты болады.

15.4. Жұмыскерлер Ұжымдық шарттың талаптарын бұзған жағдайда Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті төлемдерден басқа, Ұжымдық шартта көзделген әлеуметтік қолдау, ынталандыру және жеңілдіктер шараларын шектеуге құқылы.

## **16. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

16.1. Осы Шартта реттелмеген қатынастар еңбек заңнамаларымен және өзге нормативтік құқықтық актілермен реттеледі.

16.2. Осы Ұжымдық шарт \_\_ данада бірдей заңдық күші бар қазақ және орыс тілдерінде жасалды.

16.3. Осы Шарттың қосымшалары оның ажырамас бөлігі болып табылады және егер өзгесі Тараптардың келісімен белгіленбесе, Шарттың тұтас қолданылу мерзімінде қолданылады.

Шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын қосымшалар:

- 1) Жұмыскердің шартқа қосу туралы өтінішінің нысаны\_ парақта;
- 2) Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу туралы ереже, \_\_ парақта;
- 3) Жұмыскерлердің еңбек тәртібі қағидалары, \_\_ парақта.
- 4) Зиянды және ауыр жұмыс жағдайы үшін қосымша демалыс берілетін кәсіптердің (лауазымдардың) тізімі, \_ парақта;
- 5) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралар тізбесі, \_\_ парақта;
- 6) Жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (ортақ) материалдық жауаптылық туралы шарт жасалуы мүмкін Жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, \_ парақта;
- 7) Жұмыскердің толық материалдық жауаптылығы туралы үлгілік шарты, \_ парақта;
- 8) Жұмыскерлерге аттестаттау жүргізу тәртібі туралы ереже, \_ парақта;
- 9) Жұмыс берушінің «Жұмыскерлерді және оның отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау туралы» ережесінің актісі, \_\_ парақта;

**Жұмыс берушінің өкілі**  
(лауазымы көрсетіледі)

\_\_\_\_\_ Т.А.Ә.

**Жұмыскер**  
(қол қоюға уәкілетті)

\_\_\_\_\_ Т.А.Ә..

\_\_\_\_\_ (қызметі, ұйым басшысының Т.А.Ә.)

\_\_\_\_\_ (Т.А.Ә., қызметін, құрылымдық бөлімшесін көрсету) атынан

Көшірмесі Кәсіподаққа \_\_\_\_\_  
(Кәсіподақтың толық атауын көрсету)  
арасында жасалған  
ұжымдық шартқа  
№ 1 қосымша

\_\_\_\_\_ арасында жасалған **Ұжымдық шартқа қосылу туралы**  
\_\_\_\_\_ **өтініш**

\_\_\_\_\_ арасында жасалған Ұжымдық шартқа (бұдан әрі –  
Ұжымдық шарт) мені \_\_\_\_\_ қосу туралы мәселені қарауды сұраймын.

Ұжымдық шарттың және оған қосымшалардың талаптарымен толық таныстым  
және одан туындайтын құқықтар мен міндеттерді толық көлемде қабылдауға әзірмін.

\_\_\_\_\_ (Т.А.Ә., лауазымы, күні)

\_\_\_\_\_ арасында жасалған ұжымдық шартқа  
№ 2 қосымша

**Еңбекақы төлеу туралы ереже**

\_\_\_\_\_ арасында жасалған ұжымдық шартқа  
№ 3 қосымша

**Еңбек тәртібі қағидалары**

\_\_\_\_\_ арасында жасалған ұжымдық шартқа  
№ 4 қосымша

**Зиянды және ауыр еңбек жағдайлары үшін қосымша демалыс берілетін кәсіптердің  
(лауазымдардың) тізбесі**

Реттік нөмірі	Құрылымдық бөлімше атауы	Кәсіп (лауазым) атауы	Қосымша демалыс күндерінің саны

арасында жасалған ұжымдық шартқа  
№ 5 қосымша

### Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралар тізбесі

арасында жасалған ұжымдық шартқа  
№ 6 қосымша

### Өндіріс процесі барысында сақтау, өңдеу және жөнелту, тасымалдау немесе қолдану үшін берілген құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық материалдық жауаптылығы туралы шарт жасалатын лауазымдар, кәсіптер тізбесі

Реттік нөмірі	Учаске/ құрылымдық бөлімше	Кәсіп (лауазым) атауы

арасында жасалған ұжымдық шартқа  
№ 7 қосымша

### Жеке материалдық жауаптылық туралы шарт

\_\_\_\_\_ тиесілі, басшысы \_\_\_\_\_ (лауазымы, Т.А.Ө.), материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету мақсатында, бұдан әрі «Жұмыскер» деп аталатын \_\_\_\_\_ екінші тараптан, төмендегілер туралы осы шартты жасасты:

1. Өзіне тапсырылған \_\_\_\_\_ құндылықтардың өндіріс барысында \_\_\_\_\_ тікелей қолданылуына байланысты

(сақтау, өңдеу, сату (жөнелту), тасымалдау)

\_\_\_\_\_ лауазымын атқаратын

(лауазым атауы)

немесе

\_\_\_\_\_ жұмыстарын орындайтын Жұмыскер

(жұмыс атауы)

өзіне берілген материалдық құндылықтардың (қосымшаға сәйкес) сақталуын қамтамасыз етпегені үшін жауаптылық алады және айтылғандарға байланысты мыналарға:

- сақтау үшін немесе басқа мақсатта өзіне берілген материалдық құндылықтарды күтіп ұстау және оларға зақым келтірмеу үшін шаралар қолдануға;
- өзіне сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге қауіп төндіретін жағдайлар туралы Жұмыс берушіге уақтылы хабарлауға;
- өзіне сеніп тапсырылған материалдық құндылықтарды есепке алуға, белгіленген тәртіппен олардың қозғалысы және қалдықтары туралы тауарлық-ақшалай және басқа да есептерді жасап, ұсынуға;
- өзіне сеніп тапсырылған материалдық құндылықтарды түгендеуге қатысу міндеттенеді.

**2. Жұмыс беруші:**

– Жұмыскерге қалыпты жұмыс және оларға сеніп тапсырылған мүліктің толық сақталуын қамтамасыз ету үшін қажетті жағдайлар жасауға;

– Жұмыскерді Жұмыскердің ұйымға келтірген нұқсан үшін материалдық жауаптылығы туралы Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен, сондай-ақ Жұмыскерге берілген материалдық құндылықтарды өндіріс процесінде сақтау, қабылдау, өңдеу, сату (жөнелту), тасымалдау немесе қолдануды регламенттейтін қолданыстағы ішкі құжаттармен таныстыруға;

– белгіленген тәртіппен материалдық құндылықтарды түгендеуге міндеттенеді.

3. Жұмыскердің кінәсінен оған сеніп тапсырылған материалдық құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген жағдайда, ұйымға келтірілген нұқсан мөлшері Жұмыскердің қатысуымен анықталады. Нұқсан мөлшерін анықтау кезінде бухгалтерлік есеп деректері негізінде нақты нұқсан бойынша тікелей шығын ескеріледі.

4. Жұмыскер бір мезгілде мына талаптардың барлығы:

- а) еңбек міндеттерін орындау барысында ұйымға келтірілген зиян;
- б) әрекетінің заңсыздығы (Жұмыскердің әрекеті немесе әрекетсіздігі);
- в) Жұмыскердің заңсыз әрекеті мен ЕТҰ туындаған зиян арасындағы байланыс;
- г) Жұмыскердің келтірілген зиянға кінәсі болған кезде, материалдық жауаптылыққа тартылады.

4. Жұмыскер зиянды ерікті өтеуге құқылы, ұйым келтірілген нұқсанды қайтарып алу үшін белгіленген тәртіппен сотқа жүгінуге құқылы.

6. Шарт оған Тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді.

7. Осы шарт Жұмыскер атқаратын қызметтің барлық жұмыстағы уақытына қолданылады. Жұмыскер басқа жұмысқа ауысқан кезде немесе еңбек шарты бұзылған кезде, ол өзіне берілген материалдық құндылықтарды қабылдау-тапсыру алу актісі бойынша ұйым басшылығы көрсеткен адамға тапсыруы тиіс. Басқа адамға өзінің есебіндегі материалдық құндылықтарды тапсырып, көрсетілген қабылдау-тапсыру актісін ұйым бекіткен соң Жұмыскермен қорытынды есеп айырысу жүргізіледі.

8. Осы Шартқа барлық қосымшалар, өзгерістер және толықтырулар жазбаша нысанда жасалса және оларға Тараптар қол қойса, олар Шарттың ажырамас бөлігі болып табылады.

9. Осы Шарт тараптардың әрқайсысы үшін екі данадан, заңды күші бірдей орыс және қазақ тілдерінде төрт данада жасалды және еңбек шартының ажырамас бөлігі болып табылады.

**Жұмыс беруші**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**Жұмыскер**

Т.А.Ө. \_\_\_\_\_

Мекенжайы: \_\_\_\_\_

Жеке куәлігі

№ \_\_\_\_\_ берілген \_\_\_\_\_

ҚР \_\_\_\_\_

ЖСН: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
ҚОЛЫ

\_\_\_\_\_  
ҚОЛЫ

---

арасында жасалған ұжымдық шартқа  
№ 8 қосымша

**Жұмыскерлерді аттестаттау тәртібі туралы ереже**

Реттік нөмірі	Құрылымдық бөлімше атауы	Кәсіп (лауазым) атауы	Аттестаттау мерзімі

---

арасында жасалған ұжымдық шартқа  
№ 9 қосымша

**«Жұмыскерлерді және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау туралы» ереже**



## МҰНАЙ-ГАЗ, МҰНАЙ ӨНДЕУ ЖӘНЕ МҰНАЙ-ГАЗ, ХИМИЯ САЛАЛАРЫНЫҢ ҰЙЫМДАРЫНДАҒЫ ЖҰМЫСКЕРЛЕР ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ОТБАСЫ МҮШЕЛЕРІН ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ ТУРАЛЫ ҮЛГІЛІК ҚАҒИДАЛАР

### 1. Құжаттың мақсаты мен жалпы ережесі

1.1. «Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының ұйымдарындағы Жұмыскерлер және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау туралы» осы үлгілік қағидалар (стандарт) (бұдан әрі – Қағидалар) Ұйым жұмыскерлерін және олардың отбасы мүшелерін Әлеуметтік қолдаудың және материалдық көмекті, әлеуметтік жәрдемақыны және өтемақыны, әлеуметтік кепілдіктерді (бұдан әрі – Әлеуметтік пакет) айқындау мен бөлу кезінде қағидағар мен ұстанымдардың ашықтығын қамтамасыз етудің бірыңғай жүйесін белгілеу мақсатында әзірленді.

1.2. Осы Қағидалар Әлеуметтік пакетті қалыптастырудың және Жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелеріне Әлеуметтік қолдау шараларын, олардың түрлерін, мазмұнын, мөлшерлері мен талаптарын көрсетудің тәртібін айқындайды.

1.3. Осы Қағидалар Қазақстан Республикасының заңнамасына, Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) және Экономикалық Ұнтымақтастық және Даму Ұйымының (ЭЫДҰ) стандарттарына және бизнестің корпоративтік әлеуметтік жауаптылығының халықаралық тәжірибесіне сәйкес әзірленді.

1.4. Әлеуметтік қолдау Жұмыскерлерді қосымша материалдық ынталандыру, Жұмыскерлердің тиімді жұмыс істеуі үшін қолайлы және тартымды жағдайлар жасау, жоғары білікті мамандарды ұстау және тарту, сондай-ақ тиімді әлеуметтік-еңбек қатынастарын жолға қою мақсатында көрсетіледі.

1.5. Әлеуметтік пакет (түрлері мен мөлшерлері) осы Қағидаларға сәйкес Кәсіподақ немесе өзге де уәкілетті өкіл атынан Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер арасында жасалған Ұжымдық шартпен айқындалады. Кәсіподақ болмаған жағдайда Әлеуметтік пакетті (түрлері мен мөлшерлері) Жұмыс беруші Жұмыскердің уәкілетті өкілдерінің келісімі бойынша бекітеді.

1.6. Әлеуметтік қолдау Жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелеріне мыналарды:

- 1) материалдық көмекті;
- 2) әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақыны;
- 3) әлеуметтік кепілдікті қамтитын Әлеуметтік пакет беру түрінде көрсетіледі.

1.7. Әлеуметтік пакетке кіретін материалдық көмектің, әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақының, әлеуметтік кепілдіктің түрлері:

- 1) Қазақстан Республикасының заңнамасымен;
- 2) салалық келісімдермен;
- 3) осы Қағидалармен;
- 4) Ұжымдық шартпен айқындалады.

1.8. Әлеуметтік пакеттің түрлері.

1.8.1. Әлеуметтік пакет мынадай түрлерден тұрады:

- 1) Кепілдік берілген әлеуметтік пакет;
- 2) Қосымша әлеуметтік пакет.

1.8.2. Кепілдік берілген әлеуметтік пакетке ҚР заңнамасымен белгіленген материалдық көмек, әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақы, әлеуметтік кепілдіктер кіреді.

1.8.3. Қазақстан Республикасының заңнамасымен кепілдік берілген Әлеуметтік пакет.

1) Әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақы:

- еңбек жұмысына байланысты жазатайым оқиға, кәсіби ауру, мүгедектік белгілеу нәтижесінде еңбек қабілетін жоғалтқан жұмыскермен еңбек шартын белгіленген тәртіппен бұзу кезіндегі төлем;

- Жұмыскердің Жұмыс берушімен бірге басқа жерге жұмысқа ауысу жағдайына байланысты өтемақы төлемдері;

- жұмысты жоғалтуға байланысты өтемақы төлемдері (Жұмыскердің санын немесе штатты қысқарту және Жұмыс беруші-занды тұлғаны тарату кезінде);

- Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкелген өндіріс ауқымы, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтердің ауқымы төмендеген жағдайда жұмыстан айырылуына байланысты өтемақы төлемдері.

2) Әлеуметтік кепілдіктер:

Жұмыскерлерді оқыту, дайындау, қайта дайындау, біліктілігін арттыру;

1.8.4. Жұмыс беруші міндетті түрде ұсынатын әлеуметтік пакет.

1) Материалдық көмек:

- ақы төленетін жылдық ембек демалысын беру кезінде сауықтыру үшін;

- бала тууына /асырап алуына/ байланысты;

- Жұмыскердің отбасы мүшелерінің қайтыс болуына байланысты.

2) Әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақы:

- жүктілігі мен тууы бойынша әлеуметтік төлемдер (мемлекеттің қамтамасыз етуін шегергенде);

- 1,5 жасқа жеткенге дейінгі баланы күту бойынша демалыста жүрген Жұмыскерлерге ай сайынғы төлем;

- жалпы еңбек қабілетін жоғалтуға, мүгедектік белгіленуіне байланысты басқа жұмысқа ауысуға мүмкіндік болмаған жағдайдағы еңбек шартын бұзу кезіндегі өтемақы;

- Жұмыскердің қайтыс болуына байланысты жерлеуді ұйымдастыруға біржолғы төлем;

- өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қаза тапқан Жұмыскердің отбасына біржолғы төлем;

3) Әлеуметтік кепілдіктер:

- Жұмыскерлерді және олардың отбасы мүшелерін ерікті медициналық сақтандыру;

- Қазақстан шегіндегі сауықтыру лагерлерінде Жұмыскерлердің 7-ден 14 жасқа дейінгі Жұмыскерлер балаларының демалысын ұйымдастыру.

1.8.5. Әлеуметтік қолдаудың ұйым кепілдік берген түрлері Ұжымдық шартқа және осы Қағидаларға сәйкес беріледі.

1.8.6. Қосымша әлеуметтік пакет Ұжымдық шартпен айқындалған ұйымның әлеуметтік қолдауының түрлеріне қосымша материалдық көмектің, әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақының, әлеуметтік кепілдіктің өзге де түрлерін қамтиды.

## **2. Қолдану саласы.**

2.1. Осы Қағида ұйымның жұмыскерлері мен олардың отбасы мүшелеріне Әлеуметтік қолдау көрсетудің тәртібі мен талаптарын регламенттейді.

2.2. Ұжымдық шартпен ұйымның Жұмыскерлері мен олардың отбасы мүшелерін Әлеуметтік қолдаудың өзге де шаралары көзделуі мүмкін.

## **3. Негізгі ұғымдар.**

3.1. Осы Қағидаларда қолданылатын негізгі ұғымдар:

**Ұйым** - мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия

<b>Жұмыскер</b>	салаларындағы кәсіпорындары мен ұйымдары; - еңбек шарты бойынша жұмыстарды тікелей орындайтын, жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұрған жеке тұлға;
<b>Жұмыс беруші</b>	- Жұмыскерлермен еңбек қатынастарында тұрған жеке немесе заңды тұлға;
<b>Әлеуметтік қолдау</b>	- материалдық көмек, әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақы, әлеуметтік кепілдік түріндегі әлеуметтік пакет;
<b>Ұжымдық шарт</b>	- Жұмыскерлердің атынан оның өкілі және жұмыс беруші арасында жасалатын, ұйымның әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін жазбаша келісім түріндегі құқықтық акт;
<b>Жұмыскерлердің отбасы мүшелері</b>	- Жұмыскердің жұбайының ата-анасын қоспағанда, Жұмыскердің жұбайы (ері/әйелі), балалары (оның ішінде, асырап алған балалары), ата-анасы ;
<b>Кепілдік берілген әлеуметтік пакет</b>	- әлеуметтік пакеттің Жұмыс беруші міндетті түрде беруге тиіс түрі;
<b>Қосымша әлеуметтік пакет</b>	- ұйымның қаржылық мүмкіндігіне байланысты Жұмыс беруші беруді жүзеге асыратын әлеуметтік пакет түрі;
<b>Материалдық көмек</b>	- әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақыны және әлеуметтік кепілдікті қоспағанда, Жұмыс берушінің Жұмыскерге қайтарымыз біржолғы ақшалай төлемі;
<b>Әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақы</b>	- Жұмыс берушінің Жұмыскерге немесе оның отбасы мүшелеріне кірісті жоғалту қатерінің туындауына байланысты қайтарымыз ақшалай төлемі;
<b>Әлеуметтік кепілдіктер</b>	- аса маңызды әлеуметтік-экономикалық құқықтарды іске асыру үшін Жұмыс беруші тарапынан Жұмыскер мен оның отбасы мүшелері қамтамасыз етілетін игіліктер жиынтығы;
<b>Тарифтік мөлшерлеме</b>	- бірлік уақыты ішінде белгілі бір күрделі (білікті) еңбек нормасын (еңбек міндеттемелерін) орындағаны үшін Жұмыскердің тіркелген еңбекақы мөлшері;
<b>Айлық есептік көрсеткіш</b>	- тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңмен белгіленетін зейнетақыны, жәрдемақыны және өзге де әлеуметтік төлемдерді есептеу үшін Қазақстан Республикасында қолданылатын көрсеткіш.

3.2. Қолданылатын, бірақ осы Қағидаларда айқындалмаған терминдер, Қазақстан Республикасының заңнамасында және ұйымның ішкі құжаттарында пайдаланылатын мағынада қолданылады.

#### **4. Жауаптылық.**

##### **4.1. Ұйым:**

1) Жұмыскерлерді және олардың отбасы мүшелерін Әлеуметтік қолдаудың бірыңғай саясатын қалыптастыруға;

2) Кепілдік берілген әлеуметтік пакетке кіретін материалдық көмектің, әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақының, әлеуметтік кепілдіктің түрлерін айқындауға жауап береді.

##### **4.2. Жұмыскерлердің өкілдері (кәсіподақтар):**

- осы Қағидаларға сәйкес Жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау жөніндегі ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізуге белгіленген тәртіппен бастама жасауға жауапты болады.

## **5. Процесті сипаттау.**

### **5.1. Кепілдік берілген әлеуметтік пакетті қамтамасыз ету талаптары.**

5.1.1. Жұмыс беруші Кепілдік берілген әлеуметтік пакетке кіретін материалдық көмекті, әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақыны, әлеуметтік кепілдіктерді Ұжымдық шартта белгіленген, осы Қағидаларда ұсынылатын деңгейден төмен емес мөлшерде қамтамасыз етеді.

5.1.2. Ұйымның қаржылық мүмкіндіктерін негізге ала отырып, Кепілдік берілген әлеуметтік пакетке кіретін материалдық көмектің, әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақының, әлеуметтік кепілдіктердің мөлшерлері Жұмыскердің өкілімен (кәсіподақпен) келісім бойынша өзгертілуі мүмкін.

### **5.2. Қосымша әлеуметтік пакетпен қамтамасыз ету талаптары.**

5.2.1. Ұйым Қосымша әлеуметтік пакетті қалыптастыруды Кепілдік берілген әлеуметтік пакетті қамтамасыз етуге қаражаты жеткілікті кезде ғана қарастыруға құқылы.

5.2.2. Қосымша әлеуметтік пакетке кіретін материалдық көмектің, әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақының, әлеуметтік кепілдіктердің түрлері мен мөлшерлерінің тізбесі Ұжымдық шартпен немесе Жұмыскерлер өкілдерінің (кәсіподақтың) келісімімен айқындалады.

5.2.3. Қосымша әлеуметтік пакетпен жұмыс істемейтін зейнеткерлер үшін Әлеуметтік қолдау шаралары көзделуі мүмкін.

5.3. Әлеуметтік қолдау мен қаржыландыруды алушылар туралы шешім қабылдау.

5.3.1. Материалдық көмекті, әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақыны, әлеуметтік кепілдіктерді тиісінше алушыларды айқындауды және оларға төлем жасауды Жұмыс беруші жүзеге асырады.

5.3.2. Жұмыс берушінің шешіміне не Ұжымдық шартқа сәйкес Кәсіподаққа:

1) әлеуметтік кепілдік алушының кандидатурасын ұсыну (келісу);

- Қазақстан шегіндегі сауықтыру лагерлерінде Жұмыскерлердің 7-ден 16 жасқа дейінгі балаларының демалысын ұйымдастыру;

- Жұмыскерлердің санаториялық-курорттық емделуін ұйымдастыру;

- тұрғын үй мәселелерін шешуге жәрдемдесу құқығы беріледі.

2) әлеуметтік кепілдіктер мен қаржыландыруды тиісінше алушыларды айқындау:

- санаториялық-курорттық емдеу;

- Қазақстан шегіндегі сауықтыру лагерлерінде Жұмыскерлердің 7-ден 16 жасқа дейінгі балаларының демалысын ұйымдастыру;

- жұмыс істемейтін зейнеткерлерді әлеуметтік қолдау.

- мәдени-бұқаралық іс-шараларды ұйымдастыру;

- спорттық іс-шараларды ұйымдастыру құқығы беріледі.

5.3.3. Кәсіподаққа 5.3.2-тармақпен айқындалған құқық берілген жағдайда Жұмыс беруші қажетті қаражатты Кәсіподақтың есеп айырысу шотына Ұжымдық шартта белгіленген мерзімде аударады.

5.4. Ұйымның Әлеуметтік пакетке арналған шығыстарын айқындау тәртібі.

5.4.1. Ұйымның Әлеуметтік пакетке арналған шығыстары оны әзірлеу, келісу, бекіту, түзету және мониторинг жасау Қағидаларына сәйкес әзірленген тиісті кезеңдегі бизнес-жоспарда жоспарланады.

5.5. Жұмыс берушінің (ұйымның) құқығы.

Жұмыс беруші (ұйым):

- осы Қағидаларға сәйкес Кепілдік берілген әлеуметтік пакет ұсынудың тәртібін регламенттейтін ішкі құжаттарды белгіленген тәртіппен бекітуге;

- Жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелеріне Кепілдік берілген және Қосымша әлеуметтік пакеттер бойынша Әлеуметтік қолдау көрсету үшін бюджетте қаражат жоспарлауға;

- ұйым жұмысының қаржылық нәтижелерін өзгерту кезінде шығыстардың тиісті баптары бойынша бюджетті түзетуге;

- оқиға болған (Жұмыскерден өтініш алған) кезде бекітілген бюджет шеңберінде, оның ішінде Кәсіподақтың шешімі негізінде Әлеуметтік қолдаудың тиісті түрін көрсету туралы шешім қабылдауға;

- Өзінің жарғылық жұмысын іске асыратын Кәсіподаққа Әлеуметтік қолдау мақсатында демеушілік және/немесе қайырымдылық көмекті белгіленген тәртіппен көрсетуге құқылы.

## **6. Процестің нәтижелілік өлшемшарттары**

Жұмыс берушінің (ұйымның) Әлеуметтік пакет (материалдық көмек, әлеуметтік жеңілдіктер мен өтемақылар, әлеуметтік кепілдіктер) ұсынудың тәртібі мен талаптарын осы Қағидаларға сәйкес сақтауы.

## **7. Құқықтық база және нормативтік құжаттарға сілтемелер.**

2015 жылғы 23 қарашадағы № 416 – V ҚР Еңбек Кодексі;  
ҚРЗ

2014 жылғы 27 мусымдағы № 211 - V ҚРЗ

2015 жылғы 29 қазандағы №375- V ҚРЗ

2015 жылғы 16 қарашадағы № 405- V ҚРЗ

Конвенциялар

Жұмыс берушінің мыналар бойынша актілері:

«Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңы;

ҚР Кәсіпкерлік кодексі

Әлеуметтік жауаптылық.

«Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру туралы» ҚР Заңы;

ХЕҰ, ЭЫДҰ

- бизнес-жоспарлау;

- сауықтыруға материалдық көмек көрсету ;

- бала тууына /асырап алуына/ байланысты материалдық көмек көрсету;

- Жұмыскердің отбасы мүшелерінің қайтыс болуына байланысты материалдық көмек көрсету;

- жүктілігі мен тууы бойынша әлеуметтік төлем (мемлекеттің қамтамасыз ететінін шегергенде);

- 1,5 жасқа толғанға дейінгі бала күтімі бойынша демалыстағы Жұмыскерлерге ай сайынғы төлемдер;

- еңбек қабілетін жалпы жоғалтуына, мүгедектік алуына байланысты басқа жұмысқа ауысуға мүмкіндігі болмаған жағдайда еңбек шартын бұзу кезіндегі өтемақы;

- Жұмыскердің қайтыс болуына байланысты жерлеуді ұйымдастыруға арналған біржолғы төлем;

- еңбек жұмысына байланысты қаза тапқан жұмыскердің отбасына біржолғы төлем;

- Жұмыскерлердің және олардың отбасы мүшелерінің ауруы жағдайында міндетті және ерікті медициналық сақтандыру;

- Қазақстан шегіндегі сауықтыру лагерлерінде Жұмыскерлердің 7-ден 14 жасқа дейінгі

**8. «Сауықтыруға арналған материалдық көмекті» беруге қойылатын талаптар.**

**Әлеуметтік пакет түрлері:**

- кепілдік берілген;
- материалдық көмек.

Материалдық көмек беру мақсаты:

- жұмыскерді әлеуметтік қолдау.

Материалдық көмектің ең төмен нормасы:

- материалдық көмектің сомасын жұмыс беруші белгілейді.

Материалдық көмек көрсетуге қойылатын талап:

- материалдық көмек көрсету туралы өтініш;
- жұмыскерге ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысын беру кезінде;
- қаржы жылында бір рет;
- ұйымда бір жыл жұмыс істегеннен кейін.

Материалдық көмек көрсету жөніндегі негізгі іс-қимыл:

- өтінішті Бірінші басшының атына беру;
- материалдық көмек төлей отырып, ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысын

беру туралы бұйрық шығару;

- жұмыскерге материалдық көмекті аудару.

Материалдық көмек көрсететін тұлға:

- жұмыс беруші.

Материалдық көмек алушы:

- жұмыскер.

Материалдық көмек көрсетудің құқықтық негіздері:

- Ұжымдық шарт (болған жағдайда);
- Жұмыс берушінің «Жұмыскерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидасы» деген актісі.

Материалдық көмек көрсетуден бас тарту негізі:

- құжаттардың уақытында ұсынылмауы;
- аталған талаптардың бірінің болмауы.

**9. «Бала тууына /асырап алуына/ байланысты материалдық көмекті» беруге қойылатын талаптар.**

**Әлеуметтік пакет түрлері:**

- кепілдік берілген;
- материалдық көмек.

Материалдық көмек беру мақсаты:

- жұмыскер мен оның отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау.

Материалдық көмектің ең төмен нормасы:

- материалдық көмектің сомасын жұмыс беруші белгілейді. (бала туған/асырап алған күнінде).

Материалдық көмек көрсетуге қойылатын талап:

- баланың туу туралы куәлігінің/бала асырап алғанын растайтын құжаттың көшірмесі қоса берілген қызметкердің материалдық көмек көрсету туралы өтініші;

- егер ата-ананың екеуі де компанияның жұмыскері болса, көмек олардың біреуіне ғана көрсетіледі;

- жұмыскердің баланы туған /асырап алған/ күнінен бастап алты ай ішінде материалдық көмек көрсету туралы өтініш беруі.

Материалдық көмек көрсету бойынша негізгі іс-қимыл:

- бірінші басшының атына өтініш;
- талап етілетін құжаттардың көшірмесін беру;
- материалдық көмек төлеу туралы бұйрық;

- жұмыскерге материалдық көмекті аудару.

Материалдық көмек көрсететін тұлға:

- жұмыс беруші.

Материалдық көмек алушы:

- жұмыскер.

Материалдық көмек көрсетудің құқықтық негіздері:

- Ұжымдық шарт (болған жағдайда);

- Жұмыс берушінің «Жұмыскерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидасы» актісі.

Материалдық көмек көрсетуден бас тарту негізі:

- құжаттардың уақытында ұсынылмауы;

- аталған талаптардың бірінің болмауы.

#### **10. «Жұмыскердің отбасы мүшелерінің қайтыс болуына байланысты материалдық көмекті» беруге қойылатын талаптар.**

Әлеуметтік пакет түрлері:

- кепілдік берілген;

- материалдық көмек.

Материалдық көмек беру мақсаты:

- жұмыскерді әлеуметтік қолдау.

Материалдық көмектің ең төмен нормасы:

- материалдық көмектің сомасын жұмыс беруші белгілейді. (қайтыс болу датасына).

Материалдық көмек көрсетуге қойылатын талап:

- Жұмыскердің материалдық көмек төлеу туралы өтініші;

- Жұмыскердің жұбайының ата-анасын қоспағанда, Жұмыскердің жұбайы (ері/әйелі), балалары (оның ішінде, асырап алған балалары), ата-анасы отбасы мүшелері деп есептеледі;

- отбасы мүшелерінің қайтыс болуы туралы куәлігінің көшірмесі;

- егер отбасы мүшелері компанияның екі немесе бірнеше жұмыскерінің жақын туыстары болса, көмек олардың біреуіне ғана;

Материалдық көмек көрсету бойынша негізгі іс-қимыл:

- бірінші басшының атына өтініш беру;

- талап етілетін құжаттардың көшірмесін беру;

- материалдық көмек төлеу туралы бұйрық;

- Жұмыскерге материалдық көмекті аудару.

Материалдық көмек көрсететін тұлға:

- жұмыс беруші.

Материалдық көмек алушы:

- жұмыскер.

Материалдық көмек көрсетудің құқықтық негіздері:

- Ұжымдық шарт (болған жағдайда);

- Жұмыс берушінің «Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидасы» актісі.

Материалдық көмек көрсетуден бас тарту негізі:

- құжаттардың уақытында ұсынылмауы;

- аталған талаптардың бірінің болмауы.

#### **11. «Жүктілігі мен тууына, жаңа туған нәрестені (жаңа туған сәбиді) асырап алуына байланысты біржолғы төлемді» беруге қойылатын талаптар.**

Әлеуметтік пакет түрлері:

- кепілдік берілген;

- әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақы.

Әлеуметтік жәрдемақы беру мақсаты:

- жұмыскерді әлеуметтік қолдау.

Материалдық көмек нормасы:

Мемлекет төлейтін әлеуметтік төлем сомасын шегеріп, орташа жалақысын сақтай отырып, демалыс ақысын төлеу.

Біржолғы төлемді ресімдеуге қойылатын талаптар:

- жұмыскердің біржолғы төлемді төлеуге өтініші;

- Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылатын жүктілігі мен тууына, жаңа туған нәрестені (жаңа туған сәбиді) асырап алуына байланысты кірісті жоғалтқан жағдайда, тиісті уәкілетті органның әлеуметтік төлем есептеуді растайтын құжаты;

- жүктілігі мен тууына, жаңа туған нәрестені (жаңа туған сәбиді) асырап алуына байланысты еңбекке қабілеттілігін уақытша жоғалтқанын растайтын Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен берілген еңбекке қабілетсіздік парағының (парақтарының) көшірмесі;

Әлеуметтік жәрдемақы төлеу бойынша негізгі іс-қимыл:

- бірінші басшының атына өтініш беру;

- талап етілетін құжаттарды ұсыну;

- біржолғы төлемді төлеу туралы бұйрық шығару;

- жұмыскерге әлеуметтік жәрдемақыны төлеу.

Әлеуметтік жәрдемақы төлейтін тұлға:

- жұмыс беруші.

Әлеуметтік жәрдемақы алушы:

- жұмыскер.

Әлеуметтік жәрдемақы төлеудің құқықтық негіздері:

- ҚР Еңбек кодексі;

- «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» ҚР Заңы;

- Ұжымдық шарт (болған жағдайда);

- Жұмыс берушінің «Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидасы» деген актісі.

Әлеуметтік жәрдемақы төлеуден бас тарту негізі:

- құжаттардың уақытында ұсынылмауы;

- аталған талаптардың бірінің болмауы.

## **12. «1,5 жасқа толғанға дейінгі баланы күту бойынша демалыста жүрген жұмыскерлерге ай сайынғы төлемді» беруге қойылатын талаптар.**

Әлеуметтік пакет түрлері:

- кепілдік берілген;

- әлеуметтік жәрдемақы.

Әлеуметтік жәрдемақы беру мақсаты:

- жұмыскерді және отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау.

Әлеуметтік жәрдемақының ең төмен нормасы:

- әлеуметтік жәрдемақы сомасын жұмыс беруші белгілейді.

Әлеуметтік жәрдемақы тағайындауға қойылатын талаптар:

- жұмыскердің бала күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыс ресімделген күннен бастап әлеуметтік жәрдемақы төлеу туралы өтініші;

- баланың туу туралы куәлігінің көшірмесі;

- бала 1,5 жасқа толғанға дейін;

- ай сайын.

Әлеуметтік жәрдемақы төлеу бойынша негізгі іс-қимыл:

- бірінші басшының атына өтініш беру;

- бала 1,5 жасқа толғанға дейін жалақысы сақталмайтын демалысқа шыққан жұмыскерге ай сайын әлеуметтік жәрдемақыны аудару;

Екі және одан көп бала туылған жағдайда төлем әр балаға төленеді.



Әлеуметтік жәрдемақы беретін тұлға:

- жұмыс беруші.

Әлеуметтік жәрдемақы алушы:

- жұмыскер.

Әлеуметтік жәрдемақы төлеудің құқықтық негіздері:

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі;

- Ұжымдық шарт (болған жағдайда);

- Жұмыс берушінің «Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидасы» актісі.

Әлеуметтік жәрдемақы төлеуден бас тарту негізі:

- құжаттардың уақытында ұсынылмауы;

- аталған талаптардың бірінің болмауы.

**13. «Жалпы еңбек қабілетін жоғалтуға, мүгедектік белгіленуіне байланысты басқа жұмысқа ауысуға мүмкіндік болмаған жағдайдағы еңбек шартын бұзу кезіндегі өтемақыны» беруге қойылатын талаптар.**

Әлеуметтік пакет түрлері:

- кепілдік берілген;

- әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақы.

Әлеуметтік пакет беру мақсаты:

- жұмыскерді әлеуметтік қолдау.

Өтемақының ең төмен нормасы:

- өтемақы сомасын жұмыс беруші белгілейді

Өтемақы төлеуге қойылатын талаптар:

- өтемақы төлеу туралы өтініш;

- еңбекке қабілетін жоғалтуының медициналық-әлеуметтік сараптамасы қорытындысының (медициналық қорытынды) көшірмесі;

- мүгедектікті белгілеу туралы анықтаманың көшірмесі;

- еңбек шартын бұзу туралы бұйрықтың көшірмесі.

Әлеуметтік жәрдемақы төлеу бойынша негізгі іс-қимыл:

- бірінші басшының атына өтініш беру;

- талап етілетін құжаттардың көшірмесін ұсыну;

- жәрдемақы төлеу туралы бұйрық шығару;

- жұмыскерге әлеуметтік жәрдемақыны аудару;

Өтемақы төлейтін тұлға:

- жұмыс беруші.

Өтемақы алушы:

- жұмыскер.

Өтемақы төлеудің құқықтық негіздері:

- Ұжымдық шарт (болған жағдайда);

- Жұмыс берушінің «Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидасы» актісі.

Өтемақы төлеуден бас тарту негізі:

- құжаттардың уақытында ұсынылмауы;

- аталған талаптардың бірінің болмауы.

**14. «Жұмыскердің қайтыс болуына байланысты отбасының бір мүшесін жерлеуді ұйымдастыруға немесе ондай болмаған жағдайда жерлеуді ұйымдастыруды өз мойнына алған адамға төленетін біржолғы төлемді» беруге қойылатын талаптар.**

Әлеуметтік пакет түрлері:

- кепілдік берілген;

- әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақы.

Әлеуметтік пакет беру мақсаты:

- жұмыскерді әлеуметтік қолдау.

Әлеуметтік жәрдемақының ең төмен нормасы:

- әлеуметтік жәрдемақы сомасын жұмыс беруші белгілейді.

Әлеуметтік жәрдемақы көрсетуге қойылатын талаптар:

- отбасы мүшесінің әлеуметтік жәрдемақы төлеу туралы өтініші;

- жұбайы/зайыбы, балалары, ата-аналары немесе ондай болмаған жағдайда, жерлеуді ұйымдастыруды мойнына алған адам;

- қайтыс болуы туралы куәліктің көшірмесі;

- отбасы мүшесінің немесе ондай адам болмаған жағдайда, жерлеуді ұйымдастыруды мойнына алған адамның жеке куәлігінің көшірмесі;

- отбасы мүшесінің немесе ондай адам болмаған жағдайда, жерлеуді ұйымдастыруды мойнына алған адамның ЖСН, карточка шоты көрсетілген банк карточкасының көшірмесі. Банк карточкасы болмаған жағдайда, біржолғы төлем ұйымның кассасынан төленеді.

Біржолғы төлемді ресімдеу және аудару бойынша негізгі іс-қимылдар:

- бірінші басшының атына отбасы мүшесінің немесе ондай адам болмаған жағдайда, жерлеуді ұйымдастыруды мойнына алған адамның өтініш беруі;

- талап етілетін құжаттардың көшірмесін ұсыну;

- әлеуметтік жәрдемақы төлеу туралы бұйрық шығару;

- біржолғы төлемді отбасы мүшесінің немесе ондай адам болмаған жағдайда, жерлеуді ұйымдастыруды мойнына алған адамның банктік картасына аудару немесе ұйымның кассасы арқылы беру.

Өтемақы төлейтін тұлға:

- жұмыс беруші.

Өтемақы алушы:

- отбасы мүшесі немесе ондай адам болмаған жағдайда, жерлеуді ұйымдастыруды мойнына алған адам.

Өтемақы төлеудің құқықтық негіздері:

- Ұжымдық шарт (болған жағдайда);

- Жұмыс берушінің «Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидасы» деген актісі.

Өтемақы төлеуден бас тарту негізі:

- құжаттардың уақытында ұсынылмауы;

- аталған талаптардың бірінің болмауы.

#### **15. «Еңбек міндеттерін орындау кезінде қаза тапқан жұмыскердің отбасына біржолғы төлем» беруге қойылатын талаптар».**

Әлеуметтік пакет түрлері:

- кепілдік берілген;

- әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақы.

Әлеуметтік пакет беру мақсаты:

- жұмыскерді әлеуметтік қолдау.

Біржолғы төлемнің ең төмен нормасы:

- әлеуметтік жәрдемақы сомасын жұмыс беруші белгілейді (қайтыс болған күнінде).

Әлеуметтік жәрдемақы көрсетуге қойылатын талаптар:

- отбасы мүшесінің біржолғы төлемге өтініші;

- жұбайы/зайыбы, балалары, ата-аналары отбасы мүшесі болып табылады;

- қайтыс болуы туралы куәліктің көшірмесі;

- отбасы мүшесінің жеке куәлігінің көшірмесі;

- отбасы мүшесінің банктік шотының немесе карточкасының көшірмесі. Банктік карточкасы немесе банктік шоты болмаған жағдайда, біржолғы төлем ұйымның кассасынан төленеді.

Өтемақы төлеу бойынша негізгі іс-қимыл:

- бірінші басшының атына өтініш беру;
- талап етілетін құжаттардың көшірмесін ұсыну;
- біржолғы төлемді төлеу туралы бұйрық шығару;
- жұмыскерге әлеуметтік жәрдемақы төлеу.

Өтемақы төлейтін тұлға:

- жұмыс беруші.

Өтемақы алушы:

- отбасы мүшесі.

Өтемақы төлеудің құқықтық негіздері:

- Ұжымдық шарт (болған жағдайда);
- Жұмыс берушінің «Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидасы»

актісі.

Өтемақы төлеуден бас тарту негізі:

- құжаттардың уақытында ұсынылмауы;
- аталған талаптардың бірінің болмауы.

#### **16. «Жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерін ерікті медициналық сақтандыру» әлеуметтік кепілдігін беруге қойылатын талаптар.**

Әлеуметтік пакет түрлері:

- кепілдік берілген;
- әлеуметтік кепілдік.

Әлеуметтік кепілдік беру мақсаты:

- жұмыскерді және оның отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау.

Әлеуметтік кепілдік беруге қойылатын талаптар:

- жұмыскердің отбасы мүшелерінің жеке басын куәландыратын құжаттардың көшірмесі;

- еңбек шарты қолданылатын кезеңде, бір қаржылық жыл ішінде;
- жұмыскермен еңбек шартын бұзғанға дейін;
- Қосымшаға сәйкес осы талаптардың нормаларын сақтау.

Әлеуметтік кепілдік беру бойынша негізгі іс-қимыл:

- отбасы мүшелерін растайтын құжаттар;
- көрсетілетін қызметті сатып алу бойынша рәсімдер;
- қызмет көрсету туралы шарт жасасу;
- сақтандыру компаниясының сақтандыру сыйақысын аудару;
- жұмыскер мен олардың отбасы мүшелеріне арналған сақтандыру карточкалары.

Әлеуметтік кепілдік беретін тұлға:

- жұмыс беруші.

Өтемақы алушы:

- жұмыскер;
- жұмыскердің отбасы мүшелері.

Әлеуметтік кепілдік берудің құқықтық негіздері:

- Ұжымдық шарт (болған жағдайда);
- Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсетудің қағидасы;
- Сақтандыру шарты.

Әлеуметтік кепілдік беруден бас тарту негізі:

- құжаттардың уақытында ұсынылмауы;
- аталған талаптардың бірінің болмауы.

#### **17. «Жұмыскерлердің балаларының ҚР шеңберіндегі балаларды сауықтыру лагерлеріндегі демалысы» әлеуметтік кепілдігін беруге қойылатын талаптар.**

Әлеуметтік пакеттің түрлері:

- кепілдік берілген;
- әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақы.

Әлеуметтік пакетті беру мақсаты:

- жұмыскерді әлеуметтік қолдау.

Әлеуметтік жәрдемақының ең төмен нормасы:

-бір балаға берілетін әлеуметтік жәрдемақы төлемінің сомасын жұмыс беруші белгілейді. .

Әлеуметтік кепілдік беруге қойылатын талаптар:

- балалардың жасы 7-ден 16-ға дейін;
- баланың ата-анасының жеке басын куәландыратын құжаттардың көшірмесі;
- жұмыскердің балаларының жеке басын куәландыратын құжаттардың көшірмесі;
- медициналық анықтама;
- қаржы жылында бір рет;
- кәсіподақтың ұсынымы.

Қызметкердің балаларының демалысына берілетін жолдама санын Жұмыс беруші кәсіпорынның қаржылық жағдайына қарай белгілейді.

Әлеуметтік кепілдік беру бойынша негізгі іс-қимыл:

- аталған құжаттардың көшірмесін ұсыну;
- көрсетілетін қызметті сатып алу бойынша рәсімдер;
- қызмет көрсету туралы шарт жасасу;
- балаларды лагерьге жіберу.

Өтемақы төлеуді ұсынатын тұлға:

- жұмыс беруші.

Өтемақы алушы:

- жұмыскердің балалары.

Өтемақы төлеудің құқықтық негіздері:

- Ұжымдық шарт (болған жағдайда);
- Жұмыс берушінің «Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету қағидасы» актісі».
- Қызмет көрсету туралы шарт.

Өтемақы төлеуден бас тарту негізі:

- талап етілген құжаттарды уақытылы ұсынбау;
- аталған талаптардың бірінің болмауы.

## **МҰНАЙ-ГАЗ, МҰНАЙ ӨНДЕУ ЖӘНЕ МҰНАЙ-ГАЗ, ХИМИЯ САЛАЛАРЫНЫҢ ҰЙЫМДАРЫНДАҒЫ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ БОЙЫНША ӨНДІРІСТІК КЕҢЕС ТУРАЛЫ ҮЛГІЛІК ЕРЕЖЕ**

### **1. Жалпы ережелер**

1.1. Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңес туралы үлгілік ереже (бұдан әрі – Өндірістік кеңес) Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес жұмыс берушінің, жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі бойынша талаптарды қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттануды және кәсіби аурулардың алдын алу, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарындағы жағдайларды және еңбекті қорғауды ұйымдастыруын тексеру бойынша бірлескен іс әрекеттерін ұйымдастыру мақсатында әзірленген.

1.2. Өндірістік кеңес жұмыс берушінің және (немесе) жұмыскердің бастамасымен, болмаса олардың өкілдерінің бастамасымен құрылады.

1.3. Өндірістік кеңестің құрамына жұмыс берушінің өкілдері және техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, жұмыскерлердің өкілдері тепе-теңдік негізде кіреді. Тараптардың әрқайсысы Өндірістік кеңестің құрамынан өз өкілдерін алмастыра отырып, қайта шақыра алады.

1.4. Өндірістік кеңестің құрамы жұмыс берушінің және жұмыскерлердің өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

1.5. Өндірістік кеңесті жұмыс берушінің және жұмыскерлердің өкілдері қатарынан ротациялық негізде екі жылда бір рет Өндірістік кеңестің мүшелері сайлаған төраға басқарады;

1.6. Өндірістік кеңестің жұмысы әлеуметтік әріптестік принциптерінде құрылады. Өндірістік кеңестің шешімдері жұмыс беруші және жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

1.7. Өндірістік кеңес өз қызметінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін және басқа да құқықтық актілерді, барлық деңгейлердегі әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерді, ұжымдық шартты, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және өндірістік қауіпсіздік бойынша жұмыс берушінің ішкі актілерін басшылыққа алады.

1.8. Өндірістік кеңес өз қызметін төраға бекітетін жұмыс жоспарына сәйкес жүзеге асырады.

1.9. Өндірістік кеңестің мүшелері осы Ережеде және Өндірістік кеңестің жұмыс жоспарында көзделген міндеттерін орындау уақытында, сонымен қатар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және өндірістік қауіпсіздік бойынша мәселелерді оқып-үйрену барысында, жұмыс берушінің шешімімен негізгі жұмысын атқарудан еңбекақысы сақтала отырып босатылады.

1.10. Өндірістік кеңес жылына бір реттен кем емес жиілікте еңбек ұжымы жиналысында жүргізілген жұмыстары туралы есеп береді.

### **2. Өндірістік кеңестің негізгі міндеттері**

2.1. Ұйымдастырушы перспективалық және ағымдағы жоспарларды және еңбекті қорғау және өндірістік қауіпсіздік мәселелері, еңбекті қорғаудың нормативтік талаптарын

сақтауды, өндірістік жарақаттанудың және кәсіби аурулардың алдын алуды қамтамасыз ету бойынша басқа да шараларды әзірлеу, келісу.

2.2. Жұмыскерлерге жұмыс орны мен ұйым аумағының сипаттамасы, еңбек жағдайы, қауіпсіздігі және еңбекті қорғау істерінің жай-күйі, денсаулыққа зиян келтіру қауіптері, жеке қорғаныс құралдары туралы хабарлау мақсатында жұмыс берушіден сенімді ақпарат алу.

2.3. Жұмыс орындарындағы еңбек жағдайы және еңбекті қорғаудың жағдайларын тексеруді ұйымдастыруды, жұмыс берушіге еңбек жағдайы және еңбекті қорғаудың жағдайларын жақсарту туралы ұсыныстарды келісу;

2.4. Жұмыс берушіге еңбекті қорғау бойынша іс шараларды ұйымдастыруға, сонымен қатар жұмыскерлердің еңбекті қорғау бойынша білімдерін белгіленген тәртіпте тексеруге жәрдем жасау.

### **3. Өндірістік кеңестің негізгі функциялары**

3.1 Жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің еңбек жағдайы және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жағдайын жақсарту бойынша ұсынымдарын әзірлеу мақсатында ұсыныстарды қарастыру.

3.2. Жұмыскерлерді еңбек жағдайы және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жағдайын жақсарту бойынша өткізілетін іс шаралар туралы, өндірістік жарақаттанудың және кәсіби аурулардың алдын алу бойынша ақпараттандыру.

3.3. Жұмыскерлерді жуу және залалсыздандыру құралдарымен, арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен қамтамасыз ету, оларды сақтау, жуу, тазалау, жөндеу, дезинфекциялау және зарарсыздандыру бойынша нормативтер туралы ақпараттандыру.

3.4. Зиянды (қауіпті) еңбек жағдайларында жұмыс атқаратын жұмыскерлерге белгіленген тәртіпте, уақтылы тегін сүт немесе басқа оған тең азық өнімдерін, диеталық «емдеу және профилактикалық) тамақтану үшін мамандандырылған өнімдер беруге жәрдемдесу.

3.5. Еңбекті қорғау, өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті элеуметтік сақтандыру және өндірістік жарақаттануды және кәсіби ауруларды азайту бойынша сақтандыру шараларына бағытталған қаржының жұмсалыуына бақылау жасау бойынша іс шараларды қаржыландыру мәселелерін қарауға қатысу.

3.6. Жұмыс берушіге еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша жұмыстарды ұйымдастыруды жетілдіру және еңбекті қорғау ережелерінің талаптарын адал орындаған жұмыскерлерді көтермелеу бойынша ұсыныстарды әзірлеу және ұсыну.

3.7. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі актілердің жобалары бойынша ұсыныстар әзірлеу, көрсетілген жобаларды әзірлеуге және қарауға қатысу.

### **4. Өндірістік кеңестің құқықтары**

4.1. Жұмыс берушіден жұмыс орындарындағы еңбек жағдайы, өндірістік жарақаттанудың және кәсіби аурулардың болуы, қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың орын алуы және олардың әсерінен сақтану бойынша қолданылған шаралар, сонымен қатар денсаулыққа тиетін зияны туралы ақпарат алу;

4.2. Отырыстарда жұмыс берушінің және оның өкілдерінің, лауазымды тұлғалардың және еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторлардың қауіпсіз жұмыс орындарындағы еңбек жағдайын қамтамасыз ету және еңбекті қорғау мәселелері бойынша және еңбекті қорғаудағы олардың кепілдіктер мен құқықтарды сақтауы бойынша хабарламаларын тыңдау;

4.3. Отырыстарда еңбекті қорғау бойынша талаптарды бұзуға жол берген лауазымды тұлғалар және жұмыскерлерді тыңдауға, жұмыс берушіге оларды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауаптылыққа тарту туралы ұсыныстар енгізу;

4.4. Ұжымдық шарттың өндірістік еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі бойынша бөліміне бойынша ұсыныстар енгізуге қатысу;

4.5. Жұмыс берушіге еңбек жағдайын және еңбекті қорғауды жақсарту бойынша іс шараларға белсенді атсалысқан жұмыскерлерді ынталандыру туралы ұсыныстар беру;

4.6. Еңбекті қорғау бойынша заңнаманы қолданумен, еңбек жағдайының өзгеруіне және ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасымен қарастырылған кепілдіктер мен жәрдемақыларды беруге байланысты туындаған еңбек дауларын шешуге қатысу.

**МҰНАЙ-ГАЗ,  
МҰНАЙ ӨНДЕУ ЖӘНЕ МҰНАЙ-ГАЗ, ХИМИЯ САЛАЛАРЫНЫҢ  
ҰЙЫМДАРЫНДАҒЫ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ ТЕХНИКАЛЫҚ  
ИНСПЕКТОР ТУРАЛЫ ҮЛГІЛІК ЕРЕЖЕ**

**1. Жалпы ережелер**

1.1. Осы мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының (бұдан әрі – салалар) ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы үлгілік ереже Халықаралық еңбек ұйымының «Кәсіпорындағы жұмыскерлер өкілдерінің құқықтарын қорғау және оларға берілетін мүмкіндіктер туралы» 1971 жылғы 23 маусымдағы №135 Конвенциясына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес әзірленді.

1.2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында ішкі бақылауды жүзеге асыратын жұмыскерлердің өкілі болып табылады.

Бақылаудың мақсаты:

- жұмыс істеушілерге саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, өндірістегі жазатайым оқиғалардың және кәсіби аурулардың алдын алу;
- өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіби ауруларды дұрыс және уақтылы тергеп-тексеру және есебін жүргізу;
- жұмыскерлерге олардың еңбек міндеттерін орындауға байланысты орын алған зақым немесе денсаулығына келтірілген зиянды толық көлемде өтеу.

1.3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатурасын кәсіподақ ұсынады, ал ол болмаған жағдайда – жұмыскерлердің кемінде үштен екісі қатысқан жұмыскерлердің жалпы жиналысында көпшіліктің дауыс беруімен ұйым жұмыскерлерінің ішінен біреуі ұсынылады.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

1.4. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңестің мүшесі болып табылады.

1.5. Жоғары немесе арнаулы орта білімі (техникалық) және бес жылдан кем емес еңбек өтілі бар, ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша қызметіне бақылауды жүзеге асыра алатын іскерлік қасиетке ие адам еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор бола алады.

1.6. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз қызметінде мемлекеттік еңбек инспекциясымен өзара әрекет жасауға құқығы бар.

1.7. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар кәсіподақтың уәкілетті өкілдері болып табылады, ұйымдардағы еңбек жағдайларын және еңбекті қорғау, өндірістік қауіпсіздік жағдайларын бағалауда өз бетінше шешім қабылдай алады және тәуелсіз, Қазақстан Республикасының заңдарын және басқа да еңбек, еңбекті қорғау, әлеуметтік сақтандыру туралы нормативтік құқықтық актілерді басшылыққа алады. Кәсіподақ мүшелерінің еңбекті қорғау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіби ауруларды алдын алу мәселелері бойынша құқықтарын қорғайды.



1.8. Кәсіподақ ұйымдары еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуды және сертификаттауды ұйымдастырады.

1.9. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың өкілеттіктері Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өндірістік қауіпсіздік мәселелері бойынша біліктілігін арттыру курстарынан немесе оқудан өткені туралы сертификатпен (куәлікпен) расталады.

## **2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың негізгі міндеттері және қызметінің бағыттары**

2.1. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың қызметіндегі негізгі міндеті кәсіподақ мүшелерінің, сондай-ақ ұйым жұмыскерлерінің саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау туралы құқықтарын және заңдық мүдделерін қорғау болып табылады.

2.2. Барлық деңгейдегі кәсіподақ органдарына кәсіподақтардың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша заңнаманың сақталуына бақылау жасау құқықтарын жүзеге асыруына жәрдемдесу.

2.3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бөлігіндегі әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерге және ұжымдық шарттарға ұсыныстар әзірлеу және енгізуге қатысу.

2.4. Жұмыс орындарындағы еңбекті қорғау жағдайына, жұмыс берушінің еңбекті қорғау бойынша, еңбекті қорғау саласындағы жұмыскерлердің заңдық құқықтары мен мүдделерін сақтау туралы ережелер мен талаптарды орындауына бақылау жасау.

2.5. Үшінші тұлғалармен қатынас кезіндегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнаманы қолдануға байланысты және еңбекті қорғау бойынша ұжымдық шарттар мен келісімдердің міндеттемелерін орындауға байланысты еңбек дауларын қарауда кәсіподақ мүшелерінің және ұйым жұмыскерлерінің мүдделерін білдіру.

## **3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың құқықтары мен міндеттері**

3.1. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор мыналарға бақылауды жүзеге асырады:

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өндірістік қауіпсіздік саласындағы заңнаманың сақталуына;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы ұжымдық шарттың (келісімнің) талаптарының орындалуына;

3.2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың құқықтары:

- ҚР еңбек заңнамасы талаптарының орындалуына тексеру жүргізу мақсатында ұйымдарға және мекемелерге кедергісіз баруға;

- жұмыс берушілерден өндірістегі жазатайым оқиғалар және кәсіби аурулар туралы мәліметтер, ішкі құжаттардың көшірмелерін және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауға қатысты басқа да ақпараттарды сұрауға және алуға;

- жұмыс берушілерге ҚР еңбек заңнамасы бұзушылықтарының себептерін жою бойынша ұсыныстар беруге;

- алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масандық жағдайында жұмыс орнына келген немесе жұмыс уақытында осындай масандық жағдайын туғызатын заттарды пайдаланған, жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныс құралдарын қолданбаған, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өндірістік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеретін емтиханды тапсырмаған, егер ҚР заңнамасына сәйкес міндетті болып табылған жағдайда медициналық тексеруден немесе ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген жұмыскерді жұмыстан шеттетуге жұмыс берушіге ұсыныстар беруге;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша жоспардан тыс нұсқама өткізу және аварияға, өндірістегі жазатайым оқиғаға және басқа ауыр жағдайларға әкеп соғуы мүмкін немесе әкеп соқтырған еңбек қауіпсіздігін сақтау бойынша талаптардың бұзылуы

анықталған жағдайда, ұйым жұмыскерлерінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша білімдерін кезектен тыс тексеру туралы ұсыныстар енгізуге;

- лауазымды тұлғалардан жұмыскерлердің өміріне және денсаулығына қауіп төндіретін, ал өмір мен денсаулыққа тікелей қауіп төнген жағдайда, бұзушылықтар жойылғанша жұмысты тоқтатуға, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша бұзушылықтарды жедел жоюды талап етуге;

- анықталған бұзушылықтар бойынша қажетті шаралар қолдану үшін кәсіподақ комитетіне және мемлекеттік еңбек инспекциясына шағымдануға;

- ҚР Еңбек заңнамасында, ұжымдық шартта, келісімдерде көзделген өзге құқықтарды жүзеге асыруға.

### 3.3. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор:

- жұмыс орындарындағы еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайын;

- желдеткіш құрылғылардың және жарықтандыру құралдарының, аспаптар мен құрылғылардың, транспорт пен жүк көтеретін құрылғылардың қауіпсіздік талаптарына сәйкестігін;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес қызметкерлерді арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен уақытында қамтамасыз ету;

- еңбекті қорғау бойынша нұсқамалықтарды жүргізудің жұмыскерлерді қауіпсіз еңбек әдістеріне үйретудің уақтылығын және сапасын;

- санитарлық-тұрмыстық үй жайлардың жағдайы, қызметкерлердің сабынмен, жуу және зарарсыздандыру құралдарымен қамтамасыз етілуін, ауыз сумен қамтылуын бақылайды.

### 3.4. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор:

- Кәсіподақ комитеті оған мүдделілік берсе, өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіби ауруларды тергеп-тексеруге;

- санитарлық-техникалық талаптардың жағдайын және еңбекті қорғау жағдайларының паспортталуына;

- еңбекті қорғау бойынша нормалар мен ережелердің талаптарына сәйкестігін тексеру мақсатында ғимараттар мен құрылыстардың пайдалануға дайындығы, пайдалануға қабылдау бойынша комиссияның жұмысына;

- өндіріс объектілерін және жұмыс орындарын еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауға қатысады.

## 4. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың жұмысын ұйымдастыру

4.1. Өз қызметінде еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор ҚР заңнамасын, Өндірістік кеңес туралы және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау ережесін, Салалық кәсіподақтың жарғысын, еңбекті қорғау бойынша ережелер мен нұсқаулықтарды, сондай-ақ осы Ережені басшылыққа алады.

4.2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор өз қызметін жұмыстың тікелей басшыларымен, ұйымның (кәсіпорынның) еңбекті қорғауды ұйымдастыруға жауаптыларымен, бастауыш кәсіподақ ұйымымен байланысты жүргізеді, қажет болған жағдайда мемлекеттік еңбек инспекциясымен өзара әрекет етуге құқығы бар.

4.3. Еңбекті қорғау туралы заңнаманы бұзу, ұжымдық шартты (келісімді) орындамау жағдайында, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор:

- жұмыс берушіні хабардар етеді және оған бұзушылықтарды жою бойынша шара қолдануға ұсынады;

- заңнама актілерінің, ұжымдық шарттың (келісімнің) бұзылуы бойынша орын алған бұзушылықтарды жою бойынша ұсыныстар береді;

4.4. Ұсынымдар екі данада жасалады: бір данасы жұмыс берушіне табыс етіледі (жіберіледі), екіншісі – бақылау жасау үшін бақылауды жүргізген еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторда қалады.

4.5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыстарын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші және кәсіподақ ұйымы:

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, бақылау нысанына жататын нұсқаулықтар және нормативтік құжаттармен қамтамасыз ету мәселелері бойынша олардың оқытылуын және ақпараттандырылуын ұйымдастырады;

- еңбекті қорғау жағдайларын жақсарту бойынша енгізілген ұсыныстарды іске асыруға ықпал етеді;

- еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың оң тәжірибелерін жалпылайды және олардың таратылуын қамтамасыз етеді;

- еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды моральдық және материалдық мадақтау шараларын қарастырады.

**МҰНАЙ-ГАЗ,  
МҰНАЙ ӨНДЕУ ЖӘНЕ МҰНАЙ-ГАЗ, ХИМИЯ САЛАЛАРЫНЫҢ ЖҰМЫС  
БЕРУШІЛЕРІ МЕН ЖҰМЫСКЕРЛЕРІ АРАСЫНДАҒЫ ІШКІ  
КОММУНИКАЦИЯЛАРДЫҢ БІРЫҢҒАЙ ЖҮЙЕСІ ТУРАЛЫ ҮЛГІЛІК  
ҚАҒИДАЛАР**

**1. Жалпы ережелер**

1.1. «Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының Жұмыс берушілері мен Жұмыскерлері арасындағы ішкі коммуникациялардың бірыңғай жүйесі туралы» осы үлгілік қағидалар (бұдан әрі – Қағидалар) еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік-психологиялық ахуалды жақсарту үшін Жұмыс берушілердің Жұмыскерлермен кері байланысының бірыңғай жүйесін орнықтыру мақсатында әзірленді.

1.2. Осы Қағидалар сала ұйымдарындағы ішкі коммуникацияны, оның түрлерін, мазмұны мен шарттарын жасаудың және қолдаудың тәртібін құруды ұсынады.

1.3. Осы Қағидалар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, «Жеке және заңды тұлғалардың өтініштерін қарау тәртібі туралы», «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңдарына және Қазақстан Республикасының және өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес әзірленді.

1.4. Ішкі коммуникацияның бірыңғай жүйесін енгізудің міндеттері Жұмыс берушілер мен Жұмыскерлер арасындағы тікелей коммуникацияның тиімді тетіктерін жасау және қолдау, ұйым қызметінің мақсаттары мен міндеттері туралы Жұмыскерлерге уақтылы хабарлау, ағымдағы жағдайды жеткізу және еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік-психологиялық ахуалдың параметрлерін байқап отыру болып табылады.

1.5. Сала ұйымдарында ұйымдастырушылық, ақпараттық, талдамалық және коммуникативтік сияқты ішкі коммуникация түрлерін құру және қолдану ұсынылады.

1.5.1. Ұйымдық ішкі коммуникация мынадай түрлерді қамтиды:

1) Бірінші басшының еңбек ұжымымен жоспарлы есеп беру кездесуі;  
2) Желілік басшының құрылымдық бөлімшенің, учаскенің, бригаданың, цехтың және басқалардың Жұмыскерлерімен кездесуі;

3) Жедел шешім қабылдауды талап ететін мәселелерді талқылау мақсатында Басшының еңбек ұжымымен жоспардан тыс кездесуі;

4) Бірінші басшының Жұмыскерлерді жеке мәселелері бойынша қабылдауы.

1.5.2. Ақпараттық ішкі коммуникация мынадай түрлерді қамтиды:

- 1) Бірінші басшының блогы;
- 2) корпоративтік ақпараттық сайт;
- 3) бейне-хабарландыруға арналған монитор;
- 4) корпоративтік газет;
- 5) ақпараттық стенд.

1.5.3. Талдамалық ішкі коммуникация мынадай түрлерді қамтиды:

- 1) Жұмыскерлердің ұсыныстарына арналған жәшік;
- 2) сауалнама жүргізу.

1.5.4. Ішкі коммуникация (ұжымның топтасуы) кәсіби конкурстарды, спорттық іс-шараларды, корпоративтік мерекелерді, табиғатқа бірлесіп саяхат жасауды және тағы басқаларды қамтиды.

1.6. Осы Қағидаларға сәйкес қолданылатын, ішкі коммуникация арқылы берілетін ақпарат дәл және айқын, уақтылы, қажетті және анық болуға тиіс.

1.7. Ұйымда ішкі коммуникацияны пайдаланудың құралдары мен қағидаларының тізбесі толық көрсетіле отырып, ішкі коммуникацияның түрлерін қолдану жөнінде Жұмыскерлерге арналған Жадынама қазақ және орыс тілдерінде шығарылады.

## **2. Қолданылу саласы**

2.1. Осы Қағидалар Жұмыс берушілерге және сала ұйымының Жұмыскерлеріне қолданылады.

## **3. Негізгі ұғымдар**

3.1. Осы Қағидаларда пайдаланылатын негізгі ұғымдар:

<b>Ішкі коммуникациялар</b>	- Басшылардың Жұмыскерлермен кездесуі және іскерлік, зияткерлік мазмұндағы мәліметтерді ұйым ішінде Жұмыскерлер арасында беруге мүмкіндік туғызуға пайдаланылатын ақпараттық арналар жиынтығы;
<b>Ішкі коммуникация түрлері</b>	- Жұмыс беруші солар арқылы ішкі топтармен әңгімелесетін және іс-қимыл жасайтын байланыс арналары;
<b>Ұйымдар</b>	- саланың кәсіпорындары мен ұйымдары;
<b>Бірінші басшы</b>	- ұйымның ағымдағы басшылығын жүзеге асыратын жеке тұлға;
<b>Желілік басшы</b>	- құрылымдық бөлімшелер басшылары;
<b>Басшылық</b>	- Бірінші басшы, Бірінші басшының орынбасары, Желілік басшы;
<b>Жұмыс беруші</b>	- жұмысшы онымен еңбек қатынасында болатын жеке немесе заңды тұлға;
<b>Жұмыскерлер</b>	- Жұмыс берушімен еңбек қатынасында болатын және еңбек шарты бойынша жұмыс орындайтын жеке тұлға;
<b>Ақпараттық стенд</b>	- хабарлардырулар мен хабарламалар орналастыруға арналған орын;
<b>Сауалнама жүргізу</b>	- Жұмыскерлерге арнайы бланкінің көмегімен (сауалнама) сауалнама жүргізу;
<b>Ұжымды топтастыру</b>	- ұжымда жүргізілетін корпоративтік іс-шаралар (корпоративтік мерекелер, кәсіптік конкурстар, спорттық жарыстар және басқалары);
<b>Жауапты құрылымдық бөлімше</b>	- функционалдық міндетіне әкімшілік жүргізу және әлеуметтік саясатты іске асыру процесіне мониторинг жасауға кіретін ұйымның құрылымдық бөлімшесі;
<b>Жұмыскерлердің (Кәсіподақ) өкілі</b>	- кәсіптік одақтар органдары, олардың бірлестіктері.

3.2. Қолданылатын, бірақ осы Қағидаларда айқындалмаған терминдер Қазақстан Республикасының заңнамасында және ұйымның ішкі құжаттарында қолданылатын мәнде пайдаланылады.

## **4. Жауапкершілік**

4.1. Ұйым ішкі ұйымдық корпоративтік коммуникация саласындағы бірыңғай саясаттың белгіленген тәртібін қалыптастыруға, олардың түрлері мен шарттарын айқындауға жауап береді.

4.2. Ұйымның жауапты бөлімшесі мыналарға:

- бірыңғай коммуникация жүйесінің ұйымға осы Қағидаларға сәйкес енгізілуіне мониторинг жасауға;
- аталған мониторингтің нәтижелері бойынша ақпаратты жинақтауға және талдауға жауап береді.

## 5. Процесті сипаттау

5.1. Ішкі коммуникацияны жасау және қолдау тәртібі

5.1.1. Бірінші басшының еңбек ұжымымен жоспарлы есеп беру кездесуі.

Бірінші басшының еңбек ұжымымен жоспарлы есеп беру кездесуі жылына кемінде бір рет өткізіледі.

Жыл қорытындысы бойынша кездесуге Бірінші басшы, акционер (лер) қатысушы (лар), не олардың уәкілетті тұлғасы қатысуға тиіс.

Бірінші басшы күн тәртібін айқындайды, есеп беру кездесуін өткізудің күні мен уақытын белгілейді және Жауапты құрылымдық бөлімшеге ұйымның еңбек ұжымына алдағы есеп беру кездесуі туралы (күні, уақыты, өткізілетін орны) ол өткізілгенге дейін 15 (он бес) күннен кешіктірмей хабарлауды тапсырады. Ұйымда Кәсіподақ болған жағдайда, Кәсіподақ төрағасының атына ұйымның есеп беру кездесуіне қатысу туралы хат жіберіледі.

Егер еңбек ұжымында 100-ден аз адам болып, кездесуге делегаттардың немесе Жұмыскерлердің тізімдік құрамының кемінде үштен екісі қатысса, кездесу заңды деп есептеледі.

Бірінші басшының есеп беру кездесуіне қатысу үшін 100 адамнан астам адамдары бар еңбек ұжымдары әрбір құрылымдық бөлімшелерден (учаске, бригадалар және басқалары) кемінде үш адамнан тұратын кандидаттар жібереді.

Бірінші басшының есеп беру кездесуі қажет кезде әртүрлі құрылымдық бөлімшелерде өткізілуі мүмкін.

Есеп беру кездесуінде Бірінші басшы өз сөзінде еңбек ұжымына ұйымның өткен жылдың/жарты жылдың ішіндегі мынадай мәселелер бойынша қызмет нәтижелері туралы хабарлайды:

- өндірістік көрсеткіштер бойынша көзге түскен құрылымдық бөлімше мысалында өндірістік-экономикалық көрсеткіштердің орындалуы;
- инвестициялық жоспардың орындалуы;
- өндірістік проблемалардың орын алуы;
- Ұжымдық шарт іс-шараларының орындалуы және еңбекте оң нәтиже көрсеткен жұмыскерлер, сондай-ақ тәртіптік жазаға тартылған жұмыскерлер саны көрсетілген еңбек тәртібінің жай-күйі;
- ұйымдағы өндірістік жаракатқа және өндірістік ауруларға талдау жүргізу;
- өндірістік көрсеткіштерді орындағаны үшін сыйақы төлеу;
- Жұмыскерлерді оқыту, біліктілігін арттыру, жұмысшы кәсібіне даярлау және қайта даярлау;
- әлеуметтік төлемдер, өтемақылар және кепілдіктер ұсыну;
- кадрлық даму және персоналды, кадрлық резервпен жұмысты бағалау;
- әлеуметтік-тұрмыстық мәселелер;
- корпоративтік (спорттық, мәдени-бұқаралық) іс-шаралар.

Есеп беруден Жұмыскерлер өз жұмысының және тұтастай алғанда еңбек ұжымының оң және теріс нәтижелерін көруге тиіс.

Бірінші басшының сөзінде есепті кезең ішінде келіп түскен сұрақтар, өткізілген кездесулер, жеке қабылдаулар, шешілген мәселелер және сандық көрсеткіштер мен

шешімі талап етілетін және орындау үшін жоспарланған мәселелер көрсетілген ақпарат көрініс табуға тиіс.

Бірінші басшының еңбек ұжымымен кездесуі хаттамамен ресімделеді, онда кездесу күні, еңбек ұжымы мүшелерінің қатысқан (қатыспаған) саны, күн тәртібі, мәселелерді талқылау барысы, еңбек ұжымы мүшелерінің ұсыныстары, ұсынымдары және ескертулері көрсетіледі, орындалу мерзімі мен оған жауапты адамдарды көрсете отырып шешім қабылданады.

Қабылданған шешімнің орындалуын ұйымның Жауапты құрылымдық бөлімшесі тексереді және бақылайды.

Бірінші басшының есебі және есеп беру кездесуінің нәтижелері жөніндегі Іс-шаралардың бекітілген жоспары ұйымның корпоративтік сайтында, корпоративтік газетте, ақпараттық стендте орналастырылады және бейне-хабарландыруға арналған мониторлардан таратылады.

5.1.2. Желілік басшының құрылымдық бөлімше Жұмыскерлерімен кездесуі:

Желілік басшының еңбек ұжымымен кездесуі тоқсан сайын өткізіледі.

Желілік басшымен кездесуде ағымдағы мәселелер, жұмысқа кедергі болатын туындаған проблемалар және жұмысты оңтайландыру жөніндегі жаңа идеялар талқыланады.

Бұл кездесу тиісті хаттамамен ресімделеді, ол ұйым Басшысына жеткізіледі.

5.1.3. Басшылықтың еңбек ұжымымен жоспардан тыс кездесуі

Жұмыскерлерден не еңбек ұжымынан жедел шешім қабылдауды талап ететін мәселелер келіп түскен жағдайда, Басшының еңбек ұжымымен жоспардан тыс кездесу өткізу туралы шешім қабылдауы мүмкін.

Мұндай кездесулер тікелей жұмыс орындарында, цехтарда, учаскелерде немесе ұйымның акт залдарында өткізіледі.

Жоспардан тыс кездесудің нәтижелері туралы ақпарат ұйымның Бірінші басшысына беріледі. Қажет жағдайда тиісті хаттама жасалады.

Ұйымның жауапты құрылымдық бөлімшесі кездесу өткізілгеннен кейін бес жұмыс күні ішінде Басшылық пен Кәсіподаққа хаттама көшірмесін және кездесу нәтижелері бойынша 5.1.1., 5.1.2. және 5.1.3. - тармақтарда көрсетілген іс-шара жоспарын, орындалу мерзімдері мен жауапты адамдарды көрсете отырып ұсынады.

5.1.4. Жұмыскерлерді жеке мәселелері бойынша қабылдау

Жұмыскерлерді жеке мәселелері бойынша қабылдауды ұйым Басшылары бекітілген графикке сәйкес аптасына бір рет жүзеге асырады.

Тіркеу алдын ала жазу, телефон байланысы, электрондық почта, почта жәшігі бойынша, Бірінші басшының блогы арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.

Тіркелгеннен кейін үш күн ішінде Жұмыскерге қабылдаудың күні мен уақыты хабарланады.

Қабылдауды жүзеге асыратын Басшы мынадай шешімдердің бірін қабылдайды:

- қабылданған шешімнің орындалуының тәртібі мен мерзімін Жұмыскерге хабарлай отырып, өтінішті қанағаттандырады;

- бас тартудың себептерін және қабылданған шешімге шағым жасаудың тәртібін түсіндіре отырып, өтінішті қанағаттандырудан бас тартады;

- егер Жұмыскер алға қойған мәселе қосымша зерделеуді немесе тексеруді талап етсе, өтініштің қабылдау процесінде шешілмейтін себептерін, оны қараудың тәртібі мен мерзімін түсіндіре отырып, жазбаша өтініш қабылдайды.

Ұйым Жұмыскерлерін қабылдау Жұмыскерлерді қабылдаудың тәртібі мен шарттарын реттейтін ұйымның ішкі құжатына сәйкес жүзеге асырылады.

5.1.5. Корпоративтік ақпараттық сайт

Ұйымның корпоративтік сайтында мынадай бөлімдер құрылады:

1) Бірінші басшының блогы

Бірінші басшының блогы қазақ және орыс тілдерінде болуға және блогты пайдаланудың қағидаларына сай жұмыс істеуге тиіс.

Жұмыскерлердің Бірінші басшыға осы блок арқылы жүгінуге мүмкіндіктері болуға тиіс.

Келіп түскен мәселелердің ең маңыздылары Басшылықтың еңбек ұжымымен жоспардан тыс кездесуінде талқыланады.

Бірінші басшы Жұмыскерлердің блогқа келіп түскен барлық өтініштеріне жауап беруге міндетті.

## 2) Ішкі корпоративтік ақпараттық сайт

Ұйымда «Жұмыскерлермен өзара іс-қимыл» деп аталатын ұйымның корпоративтік сайтының жабық бөлімі құрылады, ол ұйымның Жұмыскерлеріне ғана қол жетімді болады.

Ұйымның ішкі корпоративтік ақпараттық сайты шеңберінде:

- ішкі өзекті жаңалықтар, ұжымның әлеуметтік бағдарламаларын сипаттау жарияланады;

- телефон анықтамалығы жасалады, онда фото суретін қоса алғанда, әрбір Жұмыскер туралы ақпарат болады (жұмыскер келісім берген жағдайда);

- ұйымның білім базасы қалыптастырылады, онда регламенттелетін ішкі құжаттар, бұйрықтар, Жұмыскерлерді дамытуға арналған мақалалар, саланы талдамалық шолулар және т.б. қамтылады;

- ішкі форумдардың көмегімен корпоративтік әңгімелесулер және сайт материалдарын талқылаулар ұйымдастырылады;

- Жұмыскерлерге сауал қою өткізіледі;

- туған күндер, елеулі даталар туралы хабарланады, ұйымның жаңа Жұмыскерлері, және басқалар таныстырылады (жұмыскер келісім берген жағдайда).

Ұйым сайтындағы ақпарат апта сайын жаңартылуға тиіс.

Ақпараттың уақтылы орналастырылуы мен жаңартылуына ұйымның Басшылық айқындайтын тиісті құрылымдық бөлімшесі жауап береді.

### 5.1.6. Бейне-хабарландыруға арналған монитор.

Басшылықтың бұйрықтары, өкімдері тәрізді ақпаратты, жаңалықтарды, хабарландыруларды, құттықтауларды және басқа да ішкі корпоративтік ақпаратты Жұмыскерлерге жеткізу мақсатында бейне-хабарландыруға арналған монитор орнатылады.

Монитор неғұрлым көзге түсетін және ұйымның Жұмыскерлері үшін қолжетімді жерлерде (мысалы, жұмысшылар асханасында, шаруашылық-тұрмыстық кешендерде және басқа жерлерде) орналастырылуға және ұйымның қызметі туралы ақпаратты көрсетуге бағдарлануға тиіс.

Бейне-хабарландыру, роликтер күн сайын хабар таратуға және мемлекеттік және орыс тілдерінде орналастыруға тиіс.

Хабарландырулар қажеттілігіне қарай орналастырылуға және жаңартылып отырылуға тиіс.

Ақпараттың уақтылы орналастырылуы мен жаңартылуына ұйымның Басшылық айқындайтын тиісті құрылымдық бөлімшесі жауап береді.

### 5.1.7. Корпоративтік газет (болған жағдайда)

Корпоративной газетте:

- жаңалықтар, анонстар, сұхбаттар, талдамалық мақалалар және ұйымға қатысты басқа да ақпарат жарияланады, ол Жұмыскерлердің қаперіне жеткізілуіне тиіс;

- ұйымда енгізілетін инновация, тәжірибелі Жұмыскерлер мен менеджерлердің шеберлік сыныптары, Жұмыскерлер табыстарының тарихы сипатталады, ұжымның жаңа мүшелері таныстырылады;

- ұйымдағы спорттық, мәдени-көңіл көтеру іс-шаралары, құттықтау және басқалар туралы ақпарат беріледі;



Ақпараттың уақтылы орналастырылуы мен жаңартылуына ұйымның Басшылық айқындайтын тиісті құрылымдық бөлімшесі жауап береді.

#### 5.1.8. Ақпараттық стенд

Ақпараттық стенд Жұмыскерлерді жедел хабарландырулармен және хабарламалармен хабардар ету үшін қолданылады.

Ақпараттық стенд ұйымның Жұмыскерлері үшін қол жетімді жерде орналастырылады.

Ақпараттың уақтылы орналастырылуы мен жаңартылуына ұйымның Басшылық айқындайтын тиісті құрылымдық бөлімшесі жауап береді.

#### 5.1.9. Ұсыныстар жинауға арналған жәшік

Ұсыныстарды жинауға арналған жәшіктің «Жұмыскерлердің шағымдары, ұсыныстары» деген тиісті таңбасы болуы керек және ол қолжетімді жерде орналастырылады.

Жұмыскерлерден келіп түскен өтініштерді, шағымдар мен ұсыныстарды қарау мынадай үлгіде жүзеге асырылады:

- жауапты құрылымдық бөлімше жәшікті аптасына бір рет ашады;
- келіп түскен өтініш жөнінде ұйым Басшылығына хабарланады;
- келіп түскен барлық шағымдар, ұсыныстар шағымдарды, ұсыныстарды есепке алу және қарау журналында тіркеліп, әрбір жазбаға рет нөмірі беріледі және жазбаша өтініштің мазмұны қысқаша жазылады;
- Жұмыскердің өтінішін ұйым Басшылығының қарау нәтижелерінің қорытындылары бойынша қабылданған шешімі өтініш берушіге жеткізіледі.

#### 5.1.10. Сауалнама жүргізу

Проблемалық мәселелерді анықтау қажеттілігі жағдайында, ұйымда сауалнама өткізіледі. Сауалнаманың түрін (ашық немесе жасырын) Жауапты құрылымдық бөлімше айқындайды.

Сауалнама Жұмыскерге өтініш білдіру, сауалнаманың мақсатын түсіндіру және сұрақтарға қалай жауап беру керектігін сипаттау, жауаптардың ұсынылған нұсқалары мазмұндалуға тиіс. Сауалнамада онға дейін сұрақ болуы мүмкін.

Сауалнама жүргізудің нәтижесі бойынша ұйым Жұмыскерлерінің қандай да бір проблема бойынша пікірі айқындалады. Сауалнаманың нәтижелері талданып, Басшылықтың қарауына ұсынылады, олар тиісті шаралар қолданады.

Сауалнама жүргізуге ұйымның Жауапты құрылымдық бөлімшесі жауап береді.

#### 5.1.11. Ұжымды топтастыру

Ұйым «Үздік еңбек (бригада) ұжымы», «Үздік кәсіп иесі», «Үздік жас маман» және «Үздік жас жұмысшы» сияқты және басқа да бір немесе бірнеше атақтар үшін өндірістік кәсіби конкурстардың жыл сайын өткізілуін қамтамасыз етеді.

Ұйымда жылына екі рет жазғы және қысқы спартакиада түріндегі спорттық жарыстар өткізіледі.

Корпоративтік іс-шаралар мемлекеттік және кәсіби мерекелер, «Еңбек күні» қарсаңында ұйымдастырылады, ол ұжымды топтастыруға бағытталған салтанатты іс-шаралар, корпоративтік демалыс және басқа да іс-шаралар өткізуді көздейді.

#### 5.1.12. Кәсіподақтармен консультация

Ұйымда неғұрлым өзекті және әлеуметтік маңызды мәселелер бойынша (ұжымдық шарттың орындалуы, еңбек тәртібінің жай-күйі, еңбек ұжымының өтінішін қарау, қауіпсіздік пен еңбекті қорғау, әлеуметтік жеңілдіктер мен өтемақылар ұсыну және басқалар) Кәсіподақтың Басшылықпен кездесуі тоқсанына бір рет өткізіледі.

Кездесу қорытындысы бойынша Жұмыс берушінің тиісті шешімі, бірлескен шешім және іс-шаралар жоспары қабылданады, ол белгіленген тәртіппен еңбек ұжымына жеткізіледі.

### 5.2. Есептілік және ақпаратты қалыптастыру

Осы Қағидаларда ұсынылған ішкі коммуникацияның қолданылуын бақылау және мониторинг жүргізу мақсатында есептіліктің мынадай түрлері тиісті деңгейде айқындалады:

#### 5.2.1. Ұйымның Бірінші басшысына есептілік

Осы Қағидаларға сәйкес ұйымда өткізілген іс-шаралардың нәтижелері бойынша, Жауапты құрылымдық бөлімше ұйымның Бірінші басшысына және Кәсіподаққа есептіліктің мынадай түрлерін:

- Бірінші басшының еңбек ұжымымен жоспарлы есеп беру кездесуінде қабылданған шешімнің орындалуы жөнінде талдауды ұсынады, мерзімділігі – ай сайын;

- Желілік басшының құрылымдық бөлімшенің, учаскенің, бригаданың, цехтың және басқалардың Жұмыскерлерімен кездесуі хаттамасының көшірмесін ұсынады, мерзімділігі – тоқсан сайын;

- Басшылықтың еңбек ұжымымен жоспардан тыс кездесуі туралы ақпаратты ұсынады, мерзімділігі – осындай кездесу өткізілген жағдайда.

### **6. Процесс нәтижелілігінің өлшемшарты**

Осы Қағидаларда көрсетілген ішкі коммуникация түрлерін қолданудың тәртібі мен шарттарының ұйымда сақталуы.

## **Салалық кәсіподақ жанындағы қоғамдық бақылау қызметі туралы үлгілік ереже**

### **1. Жалпы ереже**

1.1. Осы Салалық кәсіподақ жанындағы қоғамдық бақылау қызметі туралы ереже (бұдан әрі – Ереже) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ҚР ЕК) 155-бабына сәйкес әзірленді және Салалық кәсіподақ (бұдан әрі – Кәсіподақ) жанындағы қоғамдық бақылау қызметін (бұдан әрі – Қызмет) құру және жұмыс істеу тәртібін белгілейді.

1.2. Қызметті Кәсіподақтың сайланбалы алқалы органы құрады және Кәсіподақтың басшылары мен қызметкерлерінің біреуі басқарады, ал бюджетте қаражат бар болған жағдайда Қызмет басшысы Кәсіподақ штатына кіре алады.

1.3. Жергілікті кәсіподақтардағы және бастауыш ұйымдардағы Қызмет өкілінің функциялары кәсіподақ комитетінің мүшесіне немесе бастауыш ұйымның төрағасына жүктеледі.

1.4. Қызмет өз жұмысында ҚР ЕК, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңын (бұдан әрі - Заң), Қазақстан Республикасының еңбекті реттеу саласындағы өзге нормативтік құқықтық актілерін және осы Ережені басшылыққа алады.

### **2. Қызметтің мақсаты, қағидаттары, міндеттері мен функциялары**

2.1. Қызмет Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларының сақталуына қоғамдық бақылауды қамтамасыз ету мақсатында құрылады.

2.2. Қоғамдық мониторинг нысанында қоғамдық бақылау жүргізу мынадай қағидаттарға негізделеді:

- 1) заңдылық;
- 2) объективтілік және бейтараптылық;
- 4) дұрыстық;
- 5) жан-жақтылық;
- 6) ашықтық.

2.3. Қызметтің негізгі міндеттері:

1) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларының, салалық келісімдер мен ұжымдық шарттардың талаптарының сақталуына қоғамдық мониторинг нысанында қоғамдық бақылау жасау;

2) кәсіподақ мүшелеріне ҚР ЕК-де бекітілген еңбек құқықтарын қорғауда құқықтық көмек көрсету.

2.4. Қызметтің функциялары:

1) Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай химиясы салаларының ұйымдарында Қазақстан Республикасы еңбек заңнамаларының бұзылуының алдын алу және жою;

2) Кәсіподақ мүшелеріне және жұмыскерлерге еңбек құқықтарын түсіндіру.

### **3. Қызмет құру тәртібі және құрылымы**

3.1. Қызмет құру, оның құрамы және құрылымын бекіту туралы шешімді Кәсіподақтың сайланбалы алқалы органы Кәсіподақ Жарғысында белгіленген тәртіппен

кабылдайды. Қызмет құрылымының құрамында Кәсіподақ жұмыскерлері, еңбек құқықтары, әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы сарапшылар мен мамандар, жергілікті Кәсіподақ қызметтерінің және Кәсіподақтың мүшелік ұйымдарының өкілдері болады.

3.2. Қызмет жұмыстарының жалпы басшылығын Кәсіподақ Төрағасы, ал жергілікті Кәсіподақ қызметтерінің және Кәсіподаққа мүше ұйымдардың өкілдерінің жұмыстарын тиісті кәсіподақ бірлестіктерінің басшылары жүзеге асырады.

3.3. Қызмет басшысы Кәсіподақ төрағасының ұсынысымен бекітіледі, ал егер ол штаттық жұмыскер болса, онда Кәсіподақ Төрағасы лауазымға тағайындайды және лауазымнан босатады.

3.4. Жергілікті Кәсіподақ қызметтерінің және мүшелік ұйымдардың өкілдерін тиісті ұйымдардың сайланбалы кәсіподақ органдары бекітеді және қоғамдық негіздерде жұмыс істейді.

3.5. Қызмет басшысы және жергілікті Кәсіподақ қызметтерінің және Кәсіподаққа мүше ұйымдардың өкілдері қызметіне заңгерлік білімі, құқықтық қызметтерде, Кәсіподақ мүшелері мен жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау тәжірибесі мен дағдылары бар адамдар ұсынылады.

3.6. Қызмет басшысы және жергілікті Кәсіподақ қызметтерінің және Кәсіподаққа мүше ұйымдардың өкілдерімен өзара әрекет етеді, Қызметтің мақсаттары мен міндеттерін іске асыру бойынша Кәсіподақ қызметтеріне мониторинг жүргізеді, ақпарат жинайды және үйлестіреді.

3.7. Кәсіподақ Қызметтің құрамы мен адам санын дербес белгілейді, Қызметтің жұмыскерлерін жүйелі даярлықтан өткізу, оқыту және біліктілігін жоғарылату, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылау жасауда тәжірибе алмасуды қамтамасыз етеді.

#### **4. Кәсіподақ Қызметінің құқықтары мен міндеттері**

##### **4.1. Қызметтің құқықтары:**

- мемлекеттік еңбек инспекторларымен: ақпарат алмасу, бірлескен консультациялар, қажет болғанда тексерулер, еңбек заңнамаларын қолдану тәжірибесін бірлесіп талқылау жүргізу арқылы әрекеттесу.

- кәсіподақ басшыларымен келісім бойынша өз міндеттерін орындау үшін қажетті материалдар, анықтамалар және басқа да құжаттарды сұрату;

- келісімде және ұжымдық шарттарда көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыру;

- мемлекеттік еңбек инспекторымен, еңбекті қорғау жөніндегі инспектормен, қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңеспен, келісу және татуластырушы комиссиялармен ақпарат алмасу, бірлескен консультациялар жүргізу, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларын қолдану тәжірибесін бірлесіп талқылау арқылы әрекеттестік ету;

- жұмыс берушіден өз міндеттерін орындау үшін қажетті материалдар, анықтамалар және басқа да құжаттарды сұрату;

- келісімде және ұжымдық шарттарда көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыру.

##### **4.2. Қызметтің міндеттері:**

- Жарғыға және Кәсіподақтың алқалы органдарының шешімдеріне, Келісімге, ұжымдық шарттарға және осы Ережеге сәйкес өзінің функционалдық міндеттерін қатаң орындау.