

Мұнай-газ саласындағы әлеуметтік
әріптестік пен әлеуметтік және еңбек
қатынастарын реттеу жөніндегі
салалық комиссияның
2016 жылғы 17 қарашадағы
№ 4-2016 хаттамасымен мақұлдаған

**2017-2019 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
МҰНАЙ-ГАЗ, МҰНАЙ ӨНДЕУ ЖӘНЕ МҰНАЙ-ХИМИЯ САЛАЛАРЫНДАҒЫ
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**



Қазақстан Республикасының
Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму
министрлігінде 2016 жылғы
« 24 » « қараша » № 17 тіркелген

Астана қаласы, 2016 жыл

МАЗМҰНЫ

№	БӨЛІМДЕР	БЕТ
I	<u>Жалпы ережелер</u>	<u>3</u>
II	<u>Тараптардың өзара қарым-қатынастары мен міндеттемелері</u>	<u>5</u>
III	<u>Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау тәртібі</u>	<u>7</u>
IV	<u>Саладағы әлеуметтік әріптестік пен диалогты дамыту</u>	<u>7</u>
V	<u>Еңбекақы төлеудің негізгі қағидалары</u>	<u>8</u>
VI	<u>Жұмыс уақыты және демалыс уақыты</u>	<u>9</u>
VII	<u>Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер</u>	<u>10</u>
VIII	<u>Жұмыспен қамтуға көмектесу</u>	<u>11</u>
IX	<u>Гендерлік және жастар саясаты</u>	<u>12</u>
X	<u>Салалық біліктілік шеңберін бекіту тәртібі</u>	<u>13</u>
XI	<u>Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша кеңесті құру және оның қызмет ету тәртібі</u>	<u>14</u>
XII	<u>Қауіпсіз еңбек жағдайын және еңбек қорғауды қамтамасыз ету</u>	<u>14</u>
XIII	<u>Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі кеңесті құру және оның қызмет ету тәртібі</u>	<u>17</u>
XIV	<u>Әлеуметтік еңбек даулары мен ереуілдердің алдын алу және болдырмау шаралары</u>	<u>17</u>
XV	<u>Еңбек заңдарының сақталуына қоғамдық бақылау жасау</u>	<u>18</u>
XVI	<u>Ұжымдық шарттарды, келісімдерді әзірлеу және қабылдауға қатысу үшін бақылаушылар тобын құру, олардың құзыреттілігі және қызмет ету тәртібі</u>	<u>19</u>
XVII	<u>Кадрлық әлеует пен біліктілікті дамыту бойынша үйлестіру орталығын құру және қызмет ету тәртібі</u>	<u>19</u>
XVIII	<u>Кәсіподақ қызметтерінің кепілдігі</u>	<u>20</u>
XIX	<u>Қорытынды ережелер</u>	<u>21</u>

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. 2017-2019 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларындағы әлеуметтік әріптестік туралы осы Салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы, Қазақстан Республикасының «Кәсіподақтар туралы» Заңы, Қазақстан Республикасында бекітілген Халықаралық еңбек ұйымының Конвенциясына сәйкес салалық ұйымдардың тұрақты әрі тиімді қызмет етуі мақсатында жасалған.

1.2. Келісім Тараптары:

- саладағы уәкілетті мемлекеттік органның өкілетті өкілдері - Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігінің (бұдан әрі – Министрлік);

- жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері: Қазақстан Республикасы «Атамекен» Ұлттық кәсіпкерлер палатасы мен «KAZENERGY» Қазақстан мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі (бұдан әрі – Жұмыс беруші);

- жұмысшылардың өкілетті өкілдері: «Мұнай-газ кешені қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ, «Қазақстандық мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» ҚБ мен «Химиялық, мұнайхимиялық және өндірістің туысқан салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ болып табылады.

1.3. Әлеуметтік әріптестік мынадай мәселелерді шешуге бағытталған:

1) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында мемлекеттік саясатты жүзеге асыру бойынша ұсыныстар жасау;

2) әлеуметтік, еңбек қатынастарын және осыларға байланысты қатынастарды реттеудің тиімді механизмін қалыптастыру;

3) барлық тараптардың объективті мүдделері негізінде салалардағы әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз ету;

4) жұмыскерлердің еңбек саласындағы құқықтарын қамтамасыз ету, оларды әлеуметтік қорғау;

5) жұмыскерлердің біліктілігі мен кәсіби деңгейін арттыру;

6) Тараптар арасындағы ымыраластыққа қол жеткізу мақсатында әлеуметтік әріптестіктің барлық деңгейлерінде консультациялар және келіссөздер жүргізу процесіне көмектесу;

7) ұжымдық еңбек дауларының жанжалсыз шешілуіне көмектесу.

1.4. Келісім мынадай қағидалар негізінде жасалды:

1) Тараптардың еңбек құқығы нормаларынан тұратын еңбек заңдарын және өзге нормативтік құқықтық актілерді орындауы;

2) Тараптардың мүдделерін құрметтеу;

3) талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі және қабылданатын шешімдердің жариялылығы;

4) Тараптардың өзара міндеттерді қабылдау өкілеттілігі мен еркіндігі және олардың орындалу нақтылығы;

5) Тараптардың, олардың өкілдерінің Келісім бойынша қабылдаған міндеттемелерін өз кінәсі бойынша орындамағаны үшін жауапкершілігі;

6) Келісімді орындау және оның орындалуын бақылау міндеттілігі;

7) әлеуметтік әріптестікті нығайту және дамытуға мемлекеттің көмек көрсетуі.

1.5. Осы Келісім қолданыстағы заңнамада және осы Келісімде бекітілген тәртіппен Келісім жасалған соң Келісімге қосылған жұмыс берушілер мен жұмыскерлерге қолданылады.

Келісім осы Келісімнің қатысушысы болып табылмайтын жұмыскерлер мен жұмыс берушілер үшін ашық.

1.6. Жұмыскерлерге бір уақытта бірнеше келісім қолданылатын жағдайларда жұмыскерлер үшін анағұрлым тиімді келісім шарттары қолданылады.

Ұйымның ішкі құжаттарында Келісімдегі шарттарға қарағанда анағұрлым тиімді келісім шарттары көзделген жағдайда, ұйымның ішкі құжаттарының жұмыскерлер үшін анағұрлым тиімді келісім шарттары қолданылады.

1.7. Келісім, сондай-ақ, Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген тиісті қызмет саласының ұйымдарына, мүліктің меншік иелері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері шетел азаматтары немесе шетелдік қатысуы бар шетелдік заңды тұлғалар, сондай-ақ, шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктері болып табылатын ұйымдарға таралады.

1.8. Келісім ережелері оған қол қойған Тараптар үшін, сондай-ақ Келісімге қосылған жұмыс берушілер мен жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

Мазмұны Қазақстан Республикасының еңбек заңдарымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлатпауы тиіс ұжымдық шарттарды жасаған кезде, осы Келісім келіссөздер үшін негіз болып табылады.

1.9. Келісімге қолданылу мерзімі ішінде барлық әлеуметтік әріптес Тараптардың келісімі бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін, олар Келісімге жеке қосымша ретінде ресімделеді және оның ажырамас бөлігі болып табылады және жұмыскерлерге мәлімденеді.

1.10. Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 404-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, Келісім Тараптарының бір де біреуінің өздері қабылдаған міндеттерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтатуға құқығы жоқ,

1.11. Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған және жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер күшіне енген сәттен бастап Келісімнің тиісті тармақтарының қолданылуын кеңейтеді. Егер нормативтік құқықтық актілер жұмыскерлердің жағдайы нашарлататын болса, осы Келісімнің шарттары қолданылады.

1.12. Осы Келісімде мынадай ұғымдар мен олардың анықтамалары қолданылады:

1) **әлеуметтік әріптестік** – жұмыскерлер (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі;

2) **салалық комиссия** – тараптар орындауға міндетті болатын тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптес тараптардың мүдделерін келісуді қамтамасыз ету бойынша тұрақты жұмыс істейтін орган;

3) **салалық келісім** – салалық деңгейдегі жұмыскерлер үшін мазмұнын және еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі міндеттемелерін айқындайтын әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

4) **ұжымдық шарт** – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмыскерлердің өкілдері арқылы жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

5) **еңбек шарты** – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шарт, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

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

7) **жұмыс беруші** – жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;

8) **жұмыс берушілердің өкілдері** – құрылтай құжаттары және (немесе) сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген 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 көршілік дауысымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

10) **татуластыру комиссиясы** – ұжымдық еңбек дауын тараптарды татуластыру арқылы реттеу үшін, жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;

11) **татуластыру рәсімдері** – ұжымдық еңбек дауын бастапқыда татуластыру комиссиясында, ал онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігінде, сондай-ақ медиация рәсімін қолдана отырып, тараптардың өзара келісуі бойынша рет-ретімен 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** – ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган;

II. ТАРАПТАРДЫҢ ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

2.1. Тараптар:

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

2) саланың экономикалық және әлеуметтік даму мәселелерін шешкен кезде тепе-тең негізде әрекеттестік етуге;

3) мемлекеттік басқару органдарында, соттарда еңбек, әлеуметтік құқықтар және осыларға байланысты экономикалық құқықтарды және қызметкерлердің құқықтарын қорғау мәселелері бойынша сөз сөйлеуге, тиісті нормативтік құқықтық актілер, келісімдер, бағдарламалар, ұсыныстар әзірлеуге қатысуға;

4) коммерциялық құпияны құрайтын ақпаратты қорғау туралы азаматтық және кәсіпкерлік заңдарды, сонымен қатар жұмыс берушілердің қызметтік және коммерциялық құпияның сақталуын қамтамасыз ететін актілерін сақтай отырып, әлеуметтік-экономикалық сипаттағы сұрау салынған мәселелер бойынша бір-біріне толық әрі уақытылы ақпарат ұсынуға;

5) жұмыскерге және оның отбасына заңнамада және осы Келісімде белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің орындалуын қамтамасыз етуге және жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің ұжымдық шарт жасасқан кезде осы кепілдіктер мен жеңілдіктер тізімін кеңейту құқықтарын шектемеуге;

6) еңбек қатығыстарын шешкен кезде Қазақстан Республикасы заңдарын мүлтіксіз сақтау, әлеуметтік жауапкершілік, өзара құрмет қағидаларын басшылыққа алуға, ұжымдық еңбек дауларының туғызуы мүмкін себептер мен жағдайларды жою бойынша алдын ала шараларды қабылдауға келісті.

2.2. Жұмыс берушілер:

1) осы Келісімнің ұйымдарда іске асырылуына жағдай жасайды, келіссөздер, консультациялар жүргізеді және ұйым жұмыскерлері атынан олардың өкілдерімен - тиісті Кәсіподақ ұйымдарымен ұжымдық шарттар жасайды және Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде (бұдан әрі – Кодекс) қарастырылған тәртіппен және шарттармен өзге де міндеттерді орындайды;

2) жаңа қызметкерлерге жұмысқа қабылдаған кезде осы Келісімнің қолданылатыны туралы хабарлайды, оларды ұжымдық шартпен және оның қосымшаларымен, олардың қолданылу тәртібімен, сондай-ақ, олардың әлеуметтік-еңбек құқықтары мен атқарымдық міндеттеріне қатысы бар жұмыс берушінің актілерімен таныстырады;

3) Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша өндірістік кеңес құрамында кәсіподақтармен бірге еңбек қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану және кәсіби арулардың алдын алу, сондай-ақ жұмыс орындарында еңбек қорғау істеріне және еңбек жағдайларына тексеріс жүргізу бойынша бірлескен әрекеттерді жүзеге асырады.

2.3. Кәсіподақтар:

1) өндірістің тиімділігін арттыру, жаңа техника енгізу, өнім сапасын жақсарту, ұйымның саладағы табысын арттыруға көмектеседі, сондай-ақ өз құзыреттілігі шегінде Келісім ережелерін жүзеге асыруды қамтамасыз етеді;

2) жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібі ережелерін, еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау ережелерін сақтауы, қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйелерін түсіндіру мәселелерінде жұмыс берушілерге көмектеседі және олармен тұрақты әлеуметтік диалог негізінде қарым-қатынас жасайды;

3) ұйымдарда Келісімде бекітілген тәртіппен және шарттармен еңбек заңдарының сақталуына қоғамдық бақылау жасайды;

4) Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша өндірістік кеңес құрамында жұмыс берушімен бірге еңбек қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану және кәсіби арулардың алдын алу, сондай-ақ жұмыс орындарында еңбек қорғау істеріне және еңбек жағдайларына тексеріс жүргізу бойынша бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асырады және олармен тұрақты әлеуметтік диалог негізінде қарым-қатынас жасайды;

5) Жұмыс беруші Келісім бойынша өзі қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда, Келісімнің қолданылу кезеңінде еңбек қақтығыстарын, ереуілдерді және жұмыстардың тоқтатылуын (тоқтап қалу) болдырмау бойынша шараларды қабылдайды;

6) салауатты өмір салтын насихаттау бойынша, жұмыскерлердің, табысы аз отбасылардың, жұмыс істейтін мүгедектердің профилактикалық медициналық тексерістерден өтуін қамтамасыз ету бойынша, сондай-ақ жұмыскерлердің санаторлық-курорттық емделуін, демалысын және балаларын сауықтыруды ұйымдастыру бойынша жұмыстарды жүргізеді;

7) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген мүдделерінің сақталуын тиісті кәсіподақ қамтамасыз ететін жұмыскерлердің ұйым тәртібін және бекітілген ереуілдер, бейбіт жиындар, митингілер, шерулер, пикеттер және наразылық білдірулерді өткізу және ұйымдастыру тәртібін сақтауын қамтамасыз етеді, жұмыс берушілерге Кәсіподақтың алқалы органы қабылдаған шешімдері туралы уақытында хабарлайды және оларға жоспарланған ұжымдық іс-қимылдар туралы ескертеді;

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

9) кәсіподақ мүшелері арасында олардың құқықтық сауаттылығын арттыру бойынша, оның ішінде Қазақстан Республикасы еңбек заңдарының негіздері бойынша, келіссөздер жүргізе білу және еңбек даулары кезінде консенсусқа қол жеткізу бойынша сауаттылығын арттыру жөнінде түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

10) жұмыс берушілермен қарым-қатынас кезінде өз мүдделерін білдіруге кәсіптік одақ органына уәкілеттілік берген, кәсіподақ ұйымының мүшесі болып табылмайтын жұмыскерлердің мүдделерін білдіреді;

11) әлеуметтік-еңбек қатынастары мәселелері бойынша қабылданатын шаралар мен шешімдер туралы сала жұмыскерлеріне хабарлайды;

12) еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерге байланысты нормативтік құқықтық акт жобаларын әзірлеу және қарау бойынша комиссиялардың, жұмыс топтарының жұмыстарына қатысады;

13) жеке еңбек дауларын қарау бойынша келістіруші комиссияның құрамына, сондай-ақ ұжымдық еңбек дауларын қараған кезде татуластыру комиссиясының және еңбек төрелігінің құрамына қатысады;

14) ҚР заңдарымен қауіпті өндірістік нысанға жатқызылған ұйымдарда ереуілдерді болдырмау мақсатында тек татуластыру рәсімдері арқылы ұжымдық еңбек дауларын шешеді.

2.4. Министрлік:

1) саладағы әлеуметтік әріптестік стратегиясының негізгі артықшылықтарын талқылайды және қажет болған жағдайда түсіндіреді және оның өңірлерде тәжірибелік іске асырылуына көмектеседі;

2) осы Келісімді әзірлеу мәселесінде үйлестіруші қызметін жүзеге асыру, Келісімді жасау және іске асыру бойынша келіссөздерге қатысу арқылы саланың әлеуметтік әріптестік жүйесін нығайтуға және дамытуға көмектеседі;

3) саладағы әлеуметтік әріптестікті іске асыру шеңберінде мәжілістер, коллегиялар, отырыстардың жұмысына кәсіподақтар мен Жұмыс берушілердің өкілдерін қатыстырады.

2.5. Әлеуметтік әріптестік Тараптарының барлық өзге міндеттемелері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында қарастырылады және сала ұйымдарындағы ұжымдық шарттарды жасасқан кезде нақтыланады.

III. БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ЖӘНЕ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ҚҰЖАТТАРДЫ ҚАРАУ ТӘРТІБІ

3.1. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттардың әзірленуін және іске асырылуын үйлестіруші Министрлік болады.

3.2. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеу, оларға өзгерістер мен толықтыру енгізуге бастамашы болуға Келісім Тараптарының кез келгені 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. САЛАДАҒЫ 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 реттеудің негізгі сұрақтары бойынша шешім қабылдаған кезде барынша тиімді пайдалануды қамтамасыз ету қажет деп есептейді.

4.2. Тараптар әлеуметтік әріптестіктің негізгі мақсаттары еңбек қақтығыстарының алдын алу, жұмыскерлерге олардың құқықтарын түсіндіру, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу тәжірибесін талдау және жетілдіру және әлеуметтік әріптестік пен ұжымдық-шарттық реттеу қағидаларын енгізу болып табылатынын мақұлдайды.

4.3. Тараптар салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті, оның ішінде консультациялар мен келіссөздер өткізу арқылы Тараптардың мүдделеріне келісім жасау

істерін Салалық комиссия қамтамасыз етеді деп келісім жасады. Салалық комиссия Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген өз құзыреті шеңберінде Келісімді әзірлеу және қабылдауға қатысады.

4.4. Министрлік Салалық комиссия туралы қағидаларды әлеуметтік әріптестік Тараптарының келісімі бойынша бекітеді. Салалық комиссия мүшелерінің арнайы құрамын әр Тарап өз бетінше құрады.

4.5. Салалық комиссия бекітілген Қағидаға және жұмыс жоспарына сәйкес әрекет етеді. Салалық комиссияның шешімі тек келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті хаттамамен ресімделеді.

4.6. Тараптар әлеуметтік әріптестікке:

1) Салалық комиссия жұмысына қатысу;
2) келісімдер мен ұжымдық шарт жобаларын және олардың қорытындыларын әзірлеу;

3) еңбек қатынастарын және онымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер) жүргізу, қызметкерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдігін қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасының еңбек заңдарын жетілдіру;

4) жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің Кодексте, ұжымдық шартта және ұйым жарғысында көзделген өкілеттілік шеңберінде ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ету арқылы қатысады.

4.7. Тараптардың өкілдерінің Келісімді жасау, өзгерту, толықтыру бойынша келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе Келісімге қол қоюдан дәлелсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімін бұзуы және тиісті комиссия жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздерді жүргізу үшін және Келісім ережелерінің орындалуын бақылау үшін қажетті ақпаратты ұсынбауы, оның талаптарын орындамауы немесе бұзуы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауапкершілікке алып келеді.

V. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІҢ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАЛАРЫ

5.1. Тараптар өндіріс тиімділігін арттыру есебінен сала жұмыскерлерінің табысын жоғарылатуға бағытталған саясаттың жүргізілуіне өзара қажеттілік пен жауапкершілікті мақұлдайды.

5.2. Тараптар төмендегілер туралы келісті:

1) Еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру нысандарын, жүйелерін және еңбекті ынталандыру нысандарын белгілеу және қайта қарау туралы ережелер ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс берушінің актілерінің талаптарымен белгіленеді;

2) еңбекақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандыру төлемдерін есепке алмағанда, жұмыскерлер жалақысының ең кемі 75 пайыз негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуі тиіс;

3) жұмыскердің ең төмен айлық тарифтік мөлшерлемесі (айлықақысы) осы Келісімнің қолданылатын бірінші жылына 24 459 (жиырма төрт мың төрт жүз елу тоғыз) теңгеден төмен емес мөлшерде белгіленеді. Келісімнің қолданылатын кейінгі жылдарында жұмыскердің ең төмен айлық тарифтік мөлшерлемесі (айлықақысы) еңбек, ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актілерінің талаптарымен реттеледі және республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңынмен тиісті қаржы жылына белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауы тиіс;

4) ауыр жұмыста, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайында еңбек ететін жұмыскерлердің еңбекақысы қалыпты еңбек жағдайында еңбек ететін жұмыскерлердің еңбекақысымен салыстырғанда жоғарылатылған мөлшерде, еңбек жағдайын қауіптілік пен зияндығы бойынша топтастыратын салалық коэффициенттерді ескере отырып мөлшері ұжымдық шарттар немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленетін жоғарылатылған айлықақы (мөлшерleme) немесе қосымша ақы белгілеу арқылы белгіленеді.

Ауыр жұмыста, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайында еңбек ететін жұмыскерлердің еңбекақысы Өндіріс, цех, кәсіп және қызметтер тізіміне, сонымен қатар еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген ауыр жұмыстар, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстар тізбесіне сәйкес белгіленеді.

Салалық коэффициенттер зияндылық деңгейі еңбек жағдайы бойынша топтастырылатын мөлшерге сәйкес мөлшерде, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау істері бойынша агенттігінің 2000 жылғы 30-қарашадағы №1.04.001.2000 «Өндірістік орта факторларының зияндылық және қауіптілік, еңбек процесінің ауырлығы мен қауырттылық көрсеткіштері бойынша еңбек жағдайының бағалануының гигиеналық критерийі мен жіктелуі» нұсқаулығына сәйкес бірінші разрядты жұмыскердің айлық жалақысының ең төмен мөлшерлемесінің пайызымен (4,812,1620,24) белгіленеді.

Белгіленген еңбекақы төлеу шарттары ауыр жұмыста, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайында еңбек ететіні өндірістік нысандарды еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге ұсынылады.

Ауыр жұмыста, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайында еңбек ететін жұмыскерлерге төленетін зияндылық және қауіптілік деңгейі бойынша қосымша ақы және үстеме ақы мөлшері өндірістік нысандарды еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған еңбек жағдайының класын (деңгейін) ескере отырып, жұмыс орындарындағы еңбек жағдайының нақты жай-күйіне байланысты ұжымдық шартта және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленеді;

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

б) еңбекақы сала жұмыскерлеріне Кодексте белгіленген мерзімде және айына кем дегенде бір рет ақшалай түрде төленеді;

7) үстеме жұмыстарға, мереке және демалыс күндері, түнгі уақытта, кәсіби мереке күні («Мұнай-газ кешені жұмыскерлері күні») істелген жұмыстарға, жұмыс берушінің кінәсінен өндірістің тоқтап қалғаны үшін Кодексте көзделген мөлшерден кем емес мөлшерде, ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс берушінің актісінің талаптарына сай мөлшерде ақы төленеді.

Жұмыскердің жалақысынан шегерулер сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Кодекстің 115-бабында көзделген жағдайларда ұсталады.

Жалақы еңбек заңдарында көзделген толық көлемде және мерзімде төленбеген жағдайда жұмыс беруші жұмыскерге мөлшері Кодекстің 113-бабы 3-тармағында белгіленген мөлшерде берешек және өсімпұл төлейді;

8) кадрларды оңтайлы орналастыру және пайдалану үшін тиісті біліктілігі бар жұмыскерлерге қол жеткізген техника, технологиялар деңгейінде, өндіріс пен еңбектің ұйымдастырлуына сәйкес әртүрлі жұмыстарды орындауға негізделген еңбек шығыны нормасы белгіленеді.

Кодекстің 101-бабының 2-тармағына сәйкес қолданыстағы еңбек нормаларын әзірлеу, жаңасын енгізу, ауыстыру және қайта қарау істерін еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жұмыс беруші жүргізеді.

VI. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

6.1. Сала ұйымдарындағы жұмыс уақыты мен демалыс уақыты ҚР еңбек заңдарымен және еңбектәртібі ережелерімен реттеледі. Жұмыс берушілер ұйымдарда жұмыскердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытына толық есеп жүргізеді.

6.2. Жұмыскерлердің жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына қырық сағаттан аспауы тиіс. Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін ақы

төленетін, жұмыс уақытының қалыпты жұмыс уақытынан азырақ ұзақтығы көзделуі мүмкін.

6.3. Жұмыс уақытын жиынтықтап есепке алған кезде (оның ішінде, жұмыстың вахталық әдісі кезінде), осы санаттағы жұмыскерлер үшін белгіленген, мерзімі бір жылдан аспауы тиіс есептік кезең шегінде жұмыс уақытының апталық ұзақтығының орташа нормасы сақталған жағдайда, жұмыс ауысымының ұзақтығы тәулігіне он екі сағаттан аспауы тиіс.

6.4. Жұмыскерді (белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығынан тыс) үстеме жұмыстарға шығаруға, Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана рұқсат етіледі.

6.5. Вахталық әдіс – жұмыскер тұрғылықты мекенжайына күнделікті қайта алмайтын, жұмыскердің тұрғылықты жерінен тыс орында атқарылатын жұмыстардың ерекше нысаны. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді тұрғынжаймен қамтамасыз етуге және тамақтануын ұйымдастыруға, жұмыс орнына барып-келуін, сонымен қатар жұмыс істеу және ауысым арасында демалу жағдайларымен қамтамасыз етуге міндетті. Вахталық әдіспен жұмыс істеу тәртібі мен шарттары еңбек заңдарында және ұжымдық шартта қарастырылған.

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

6.7. Жұмыскерлерге Кодекске 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. Жұмыскердің хабарламасы негізінде жұмыс беруші Кодексте қарастырылған жағдайда бес күнтізбелік күнге дейін еңбекақы төленбейтін демалыс беруге 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 саналады. Осы күні немесе сол күннің қарсаңында Жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің уәкілетті өкілдері өндірістің үздіктерін марапаттау арқылы ұйымдарда салтанатты жиын өткізуді ұйымдастыру мүмкіндігін қарастырады.

VII. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ӨТЕМАҚЫЛАР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР

7.1. Сала жұмыскерлерінің әлеуметтік жәрдемақысы мен материалдық көмектерін төлеу шарттары, белгілеу тәртібі Кодекске сәйкес ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде, сала ұйымдарында еңбек етушілерді әлеуметтік қолдау туралы ережелерде белгіленеді.

7.2. Ұжымдық шарттарда әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің мынадай түрлері қарастырылуы мүмкін:

- материалдық көмек;
- жұмыскерлерге медициналық қызмет көрсетуді ұйымдастыру;
- Мемлекеттік наградаға, Мемлекеттік наградаға жатпайтын үздік белгіге сондай-ақ, ұйым ішіндегі өзге де марапаттауларға ұсынылған жұмыскерлерді біржолғы ынталандыру,

- мерекелік күнге және кәсіби мерекеге, мерейтойлық күнге және еңбек сіңірген демалысқа кетуіне байланысты жұмыскерлерді біржолғы ынталандыру;
- жұмыскерлерге ұсынылатын аванс, несие (қарыз);
- жұмыскерлерге сауықтыруға 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:

- ұйым баласында әлеуметтік нысандар аша алады (демалыс базасы, балалардың сауықтыру лагерлері, клубтық мекемелер, спорт ғимараттары, т.б.) және онда қызметкерлер құрамы еңбек етеді;

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

7.4. Кәсіподақтар қаржылай қаражаттары болған кезде жұмыскерлер 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 КӨМЕКТЕСУ

8.1. Жұмыс берушілер:

1) әр жұмыскерге жазбаша түрде төмендегілерді хабарлайды:

- қайта құрылымдау немесе экономикалық, технологиялық шарттардың, еңбекті ұйымдастыру шарттары және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс ауқымының қысқаруына байланысты өндірістік ұйымдағы өзгерістерге байланысты еңбек шарттарының өзгерістері туралы он бес күнтізбелік күннен кешіктірмей;

- жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкелген өндірістің, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер ауқымының төмендеуі себепті еңбек шартын бұзу туралы он бес жұмыс күн ішінде;

- жұмыс беруші – заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші – жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған, жұмыскерлердің саны немесе штат қысқартылған жағдайда еңбек шартын бұзу туралы ең кемі бір ай бұрын.

2) Жұмыскерге еңбек шарты бұзылатыны туралы хабарлаған сәтен бастап шарт бұзылған күнге дейін жаңа жұмыс іздеуі үшін орташа жалақысы сақталған үш жұмыс күнін ұсынады;

3) кәсіподақпен келісім бойынша зейнетке дейінгі жастағы жұмыскерлердің, бәрінен бұрын ауыр жұмыстағы, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыста еңбек ететін жұмысшылардың зейнетақыға мерзімінен бұрын шығуы бойынша бағдарламаны жасайды және қолданады;

4) төменде көрсетілген жолдармен мемлекеттік саясатты іске асыруға қатысады:

- Қазақстан Республикасының еңбек заңдарына сәйкес еңбек шарттарын және ұжымдық шарттарды сақтай отырып, жұмыспен қамтуға көмектесу;

- жұмыскерлерді кәсіби оқыту жүйесін дамыту;

- техникалық және кәсіби, ортадан кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім алу бағдарламасын жүзеге асыратын білім беру ұйымдары арқылы кадрларды даярлау;

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

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

- жұмыспен қамту мәселелері бойынша, соның ішінде, ұйымдарда белгіленген біліктілік талаптарына сәйкес халықты жұмыспен қамту орталығының бағыты бойынша жұмыспен қамту мәселесімен келген тұлғаларды бос орындарға қабылдау;

- ұйымдардағы жұмыс орындарың қалыпты еңбек жағдайы болған кезде, мүгедектерді жұмыспен қамту үшін арнайы жұмыс орындарын құру;

- еңбек нарығының бірыңғай ақпараттық базасына сұранысқа ие мамандықтар бөлігінде ашылуы мүмкін жұмыс орындары туралы деректер мен ағымдағы бос орындар туралы деректер ұсыну;

- жұмыс орындарын құру.

5) жұмысқа қабылдауға арналған бос орындар туралы ақпаратта кемсітушілік сипаттағы талаптарға жол берілмейді;

6) халықты жұмыспен қамту орталығына бос жұмыс орындары (бос лауазымдар) пайда болған күннен бастап еңбек жағдайы және еңбекақысын көрсетілген ақпаратты үш жұмыс күні ішінде жібереді;

7) халықты жұмыспен қамту орталығына толық көлемде мынадай ақпарат ұсынады:

- жұмыс беруші-заңды тұлғаның таратылуы немесе жұмыс беруші-жеке тұлғаның қызметінің тоқтатылуына, адам саны немесе штат қысқаруы, оның ішінде, жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына алып келген орындалған жұмыс пен қызмет және өндіріс көлемінің төмендеуіне байланысты жұмыскерлерді жұмыстан босату туралы;

- жұмыстан босатылуы мүмкін жұмыскерлердің саны мен санаты, лауазымы мен кәсібін, мамандығын, біліктілігін, еңбекақы мөлшері туралы және олардың жұмыстан босатылатын мерзімдері туралы жұмыстан босату басталғанға дейін бір ай бұрын хабарлайды;

8) жұмыспен қамту орталығы жұмыс іздеп жүрген тұлғаны жіберген күннен бастап бес жұмыс күні ішінде сол орталыққа жұмысқа қабылдағаны немесе жолдамаға тиісті белгі соғу арқылы жұмысқа қабылдамау себебін көрсетіп, қабылдамағаны туралы хабарлайды;

9) жұмыс орындарының белгіленген квотасын орындайды:

- ұйымда қалыпты жұмыс жағдайы бар жұмыс орындары бар болғанда, мүгедектер үшін және интернаттық мекемелердің кәмелетке толмаған түлекетірі үшін;

- пробация қызметінде есепте тұрған тұлғалар үшін, сондай-ақ, кәсіби біліктілік талаптарына сәйкес болған жағдайда бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған тұлғалар үшін;

10) Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңдарына сәйкес әлеуметтік аударымдарды жүргізеді және Қазақстан Республикасы еңбек заңдарына сәйкес өзге де міндеттерді орындайды.

8.2. Кәсіподақтар:

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

2) азаматтардың еңбек және әлеуметтік құқығы мен қызығушылықтарын қамтитын халықты жұмыспен қамту мәселелері бойынша, соның 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 шарттарды қарастыруды қажет деп санайды:

1) Кодекстің 52-бабының 1-тармағының 2) және 3)-тармақшаларында қарастырылған негіздемелер бойынша, жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама

ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі баласы бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баласы бар жалғызбасты аналармен (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баласы бар), көрсетілген санаттағы анасыз бала тәрбиелеп отырған өзге де тұлғалармен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол бермеу;

2) зиянды және (немесе) қауіпті, ауыр еңбек жағдайындағы еңбекте жұмыс істейтін әйелдер еңбегін пайдалануды қысқарту бойынша қажетті шараларды қабылдауға. 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 бар (балалары) ата-аналардың біреуінің (асырап алушы) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді;

4) жұмыс беруші медициналық қорытынды болған жағдайда жүкті әйелді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлар әсерін болдырмайтын басқа жұмысқа орташа еңбекақыны сақтай отырып, жиынтықталған жұмыс уақытын есепке алуды (жұмыстың вахталық әдісі) қолдана отырып, ауыстыруға міндетті;

5) 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 жұмыс істеуші жастарға қатысты бірлескен қызметтің басым бағыттарын есептейді:

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

2) халықты жұмыспен қамту орталығы, оқытушы ұйым, жұмыс беруші және оқитын ұйым арасында тараптардың құқығы мен міндеттері, оқуды төлеу шарттары мен шартты мерзімінен бұрын бұзу, кәсіби оқуды қаржыландыру көзі мен мерзімінің шарттарынан тұруы тиіс тұжырымдама;

3) жастарға арналған тәжірибеден өту үшін халықты жұмыспен қамту орталығында жұмыс орындарын шарт негізінде жұмыс берушінің құруы. Құрылған жұмыс орындары білім беру ұйымының түлегі алған кәсіпке (мамандық) сәйкес болуы тиіс.

X. САЛАЛЫҚ БІЛІКТІЛІК ШЕҢБЕРІН БЕКІТУ ТӘРТІБІ

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

10.2. СБШ Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі «Білім беру туралы» Заңымен анықталған білім беру деңгейі мен біліктіліктің Еуропалық шеңберіне сәйкесетін 8 (сегіз) біліктілік деңгейінен тұратын Ұлттық біліктілік шеңбері (бұдан әрі – ҰБШ) негізінде әзірленеді.

10.3. СБШ жұмыскерлердің құзыреттілігі, қабілеті, машығы мен біліміне талаптардың үздіксіздігі, сабақтастығы мен жүйелелігі қағидаларына (кәсіби қызмет саласы мен біліктілік деңгейінің ұлғаю деңгейі бойынша еңбек қызметінің түріне байланысты) сәйкес әзірленеді.

10.4. СБШ Ұлттық шеңбер құрылымына сәйкес ресімделген шеңберлік құрастырылымды 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 СБШ бекіткен соң Салалық комиссия арқылы бес жұмыс күні ішінде СБШ бір данасын мемлекеттік және орыс тілдерінде Салалық комиссия мен

Салалық кеңес хаттамаларымен қағаз және электрондық тасымалдауышта сәйкес қызмет саласының мемлекеттік органына жібереді.

XI. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ҚОРҒАУ БОЙЫНША ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІ ҚҰРУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚЫЗМЕТ ЕТУ ТӘРТІБІ

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

11.2. Өндірістік кеңес құрамы жұмыс беруші және жұмысшылар өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

11.3. Өндірістік кеңесті екі жыл мерзімге ротациялық негізде жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері қатарынан кеңес мүшелері таңдаған төраға басқарады. Өндірістік кеңес шешімі жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

11.4. Өндірістік кеңес еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану және кәсіби аурулардың алдын алу бойынша, сондай-ақ, жұмыс орындарында еңбекті қорғау мен шарттарын еңбектің техникалық инспекторы тексеру жүргізуді ұйымдастырады. Еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторлардың кандидатурасын кәсіподақ ұйымы ұсынады, ал ол болмаған жағдайда – онда кем дегенде жұмыскерлердің екіден үшіннің қатысуы кезінде дауыс басымдылығымен ұйым жұмыскерлері ұсынады.

11.5. Еңбек қорғау бойынша техникалық инспекторлардың кандидатуралары Өндірістік кеңес шешімімен бекітіледі. Еңбек қорғау бойынша техникалық инспекторлар мәртебесі, құқығы мен міндеттері, сондай-ақ, олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібін Өндірістік кеңес шешімі анықтайды.

XII. ҚАУІПСІЗ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЫН ЖӘНЕ ЕҢБЕК ҚОРҒАУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

12.1. Келісім Тараптары жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды сала ұйымдарындағы еңбек қорғау саласындағы саясаттың басты бағыты ретінде мойындайды және мынадай міндеттерді мойнына алады.

12.2. Жұмыс берушілер:

1) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, өзге де нормативтік құқықтық актілер және осы Келісімге сәйкес жұмыскерлердің қауіпсіз жағдайлары мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етеді;

2) Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірудің кез келген қаупінің мына жолдармен алдын алу бойынша шаралар қабылдайды:

- еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау үшін жауапты барлық деңгейдегі қызметтің тиімді жұмысын ұйымдастыру;

- Өндірістік кеңестің қызметі үшін жағдай жасау;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау күйі мен жағдайына ішкі бақылауды ұйымдастыру.

3) еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік сұрақтары бойынша жұмыскерлерді оқыту, нұсқаулық беру, білімдерін тексеруді жүргізеді, 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 және еңбек қорғауды қамтамасыз етуге жауапты тұлғалар, кадрлар біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау мәселелері бойынша оқу мен білімді тексеруді ұйымдастырады;

5) жұмыскерлер үшін қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайларды жасап, арнайы киім мен аяқ киім беруді және жөндеуді жүзеге асырады, жұмыскерлерді профилактикалық өңдеу, жуғыш және зарарсыздандыратын құралдармен, медициналық қобдиша, сүт немесе соған тең тағам өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдеу және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы тағамдармен, еңбек бойынша құзыретті мемлекеттік органдар бекіткен нормаларға сәйкес жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз етеді;

6) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерге олар үшін белгіленген шектік нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол берілмейді;

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

8) еңбек қызметі және кәсіби аурулармен байланысты жазатайым оқиғаларды тіркеу, есепке алу мен талдауды жүзеге асырады;

9) тоқсанда бір рет еңбек бойынша құзыретті мемлекеттік орган мен еңбек инспекциясы бойынша жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша өтініштері бойынша қауіпсіздік шарттары мен еңбекті қорғау күйін мониторингілеу үшін қажетті ақпаратты ұсынады;

10) еңбек қызметімен байланысты жазатайым жағдайларды Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіппен зерттеуді жүзеге асырады;

11) мемлекеттік еңбек инспекторларының жарлығы мен тұжырымдарын, Өндірістік кеңестің шешімдерін орындайды;

12) Жұмыскерлердің өкілдерінің қатысуымен мерзім сайын, бес жылда кем дегенде бір рет еңбек шарты бойынша өндірістік нысандарды аттестаттауды, сондай-ақ, қайта құрастыру, жаңарту, жаңа техника мен технологияны орнатқан соң еңбек бойынша құзыретті мемлекеттік органдар бекіткен ережелерге сәйкес аттестаттауды жүргізуді ұйымдастырады.

Аттестациялық комиссия құрамына басшы немесе оның орынбасары, еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау мамандары мен өзге де бөлімшелердің өкілдері келісім бойынша, сондай-ақ, жұмыскерлердің өкілдері енгізіледі;

13) еңбек шарты бойынша өндірістік нысандарды аттестаттау нәтижелерін еңбек инспекциясы бойынша сәйкес жергілікті органға бір ай мерзімінде қағаз және электрондық тасылдауышта ұсынады;

14) жұмыскерді олар еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кезде жазатайым жағдайлардан міндетті сақтандыру шараларын қаржыландыруға қажетті қаражаттар бөлінеді;

15) табиғи апат, апатты жағдайлар, жазатайым оқиғалар, қайтыс болу немесе мүліктің бүлінуі мен өзге тұлғаларға жарақат факторларының әсерін жою немесе алдын алу, олардың салдарынан жылдам жою бойынша шараларды қабылдайды;

16) еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша нұсқаулықты әзірлеу, бекіту мен қайта қарауды жүзеге асырады;

17) өз жеке қаражаты есебінен міндетті, мерзімдік (өндірістік қызметі ішінде) медициналық тексерістер мен ауысымалдылық, ауысымнан кейінгі жұмыскерлердің медициналық деректендірілуін Қазақстан Республикасы заңнамасы, келісім, ұжымдық шартпен қарастырылған жағдайларда, сондай-ақ, еңбек шартының өзгеруімен өзге жұмысқа ауысқанда немесе кәсіби ауру белгілері байқалған кезде өтуін қамтамасыз етеді;

Қажет болған жағдайда жұмыскердің денсаулық жағдайын, оның еңбекке қабілетін 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 кәсіп тізімінен тыс жүргізіледі.

Жұмыскер міндетті медициналық тексеріс немесе ауысым алдындағы медициналық қараудан бас тартқан жағдайда, жұмыскер жұмыстан шеттетіледі, ал медициналық қарсы көрсетілімдер болса, ол оның еңбек міндеттерін орындауына жіберілмейді.

18) жұмыскерлерді, соның ішінде, қайта жұмысқа қабылданғандарға еңбек пен демалыстың белгіленген тәртібі, еңбек шартының күйі туралы нақты ақпаратпен хабардар етіліп, зияндылық пен қауіптілік деңгейі туралы ескертіліп, денсаулық үшін ықтимал жағымсыз салдары айтылады;

Ауыр жұмыс пен зиянды немесе қауіпті еңбек жағдайына ие жұмыстар шарттарының сипаттамасы, өтемақы мен жеңілдіктер жұмысшымен жасалынатын еңбек шарттарында, сондай-ақ, жұмыс берушінің актілерінде көрсетуі мүмкін.

Жұмыскерлермен жұмыстың жеке түрлерінде жұмыс уақытында қосылатын еңбек пен өндірісті ұйымдастыру мен технологияларымен шартталған ауысым ішілік үзілістер ұсынылады. Бұл жұмыстардың түрлері, ұзақтығы мен ондай үзілістерді ұсыну тәртібі ұжымдық шарт немесе жұмыс берушінің актісі арқылы анықталады.

19) жылдық суық немесе ыстық мезгілінде ашық аспан астында, жабық жылытылмайтын ғимараттарда, сондай-ақ, тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін жұмыскерлерге жылыну немесе салқындау мен демалу үшін арнайы үзілістер ұсынылып, ол жұмыс уақытына енгізіліп, жұмыскерлердің жылынуы, салқындауы мен демалуы үшін ғимараттың жабдықталуын қамтамасыз етеді;

20) маңызға ие қауіптілік пен тәуекелді бағалап, оларды азайту үшін шаралар қолданылады;

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

22) вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді нысанда болған кезеңде олардың тіршілігін қамтамасыз ету үшін тамақпен қамтамасыз етеді.

Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлер тамақтанудан 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;

23) өндірістік жарақат, 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;

24) 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.

12.3. Кәсіподақтар, кәсіподақтардың сайламалы органдары:

1) өндірістік кеңес жұмысына еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторлар арқылы қатыса отырып, еңбектің қауіпсіз және дұрыс шарттарының сақталуына қоғамдық бақылауды ұйымдастырады және қамтамасыз етеді;

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

3) осы Келісім, ұжымдық келісімдердің орындалуын, еңбек шарттары мен қорғауды жақсарту бойынша шараларды, жазатайым оқиғалардың, кәсіби аурулардың, қауіпті өндірістік нысандардағы апаттың себептерін жою бойынша тексеріс жүргізуді ұйымдастырады;

4) өндірістегі еңбек пен тұрмысты үздік ұйымдастырғаны үшін республикалық қоғамдық тексеріс-байқауын жүргізуге, ұйымдардағы еңбек шартын жақсарту бойынша түрлі салалық және аймақтық байқауларды ұйымдастырады және қатысады;

5) осы Келісім шеңберінде атқарушы билік органдары, мемлекеттік бақылау мен қадағалау органдарымен, еңбек, денсаулық, өнеркәсіптік қауіпсіздікті қорғау сұрақтары бойынша жұмыс берушілермен тығыз өзара байланысты жүзеге асырады;

6) өндірістік кеңес құрамында және еңбектің техникалық инспекторы ретінде жазатайым оқиғалар, жарақаттылық, кәсіби ауруларды зерттеуге қатысады, талдау жүргізіп, олардың деңгейін төмендету бойынша шараларды әзірлеуге қатысып, 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 қызығушылығын мемлекеттік билік, сот, өзге де құқық қорғау және бақылаушы органдарда, келісу комиссияларында ұсынады;

8) қауіпсіз шарттар мен еңбекті қорғауды ұжымдық шарттың сәйкес бөлімімен қатар қамтамасыз ету мақсатында Тараптар сала ұйымының қаржылық-экономикалық жағдайын есепке ала отырып, еңбекті қорғау бойынша нақты бағдарламаларды (бағдарлама, жоспар, келісім, т.б.) әзірлей алады;

12.4. Министрлік жұмыс берушілер және кәсіподақтар бірлесіп, еңбек заңнамасын қолдану сұрақтарын талқылауға қатысады.

XIII. ҰЖЫМДЫҚ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫНЫҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ШЕШУ МӘСЕЛЕЛЕРІ БОЙЫНША КЕҢЕСТІ ҚҰРУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚЫЗМЕТ ЕТУ ТӘРТІБІ

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

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

13.3. Кеңес шешімі нұсқаулық сипатқа ие болады, ұжымдық еңбек даулары мен шиеленістерді, көтеріліс әрекеттерінің орын алуына ықпал етуі мүмкін себептер мен міндеттерді жою бойынша шаралардан тұрады.

13.4. Кеңес қызметінің салалық деңгейінде оны қалыптастырмай-ақ, әлеуметтік әріптестік бойынша және әлеуметтік, еңбек қатынастарын реттеу бойынша Салалық комиссия жұмысының аясында жүзеге асырылады.

XIV. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ҚАҚТЫҒЫСТАРЫ МЕН ЕРЕУІЛДЕРДІҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ БОЛДЫРМАУ БОЙЫНША ШАРАЛАР

14.1. Тараптар Келісім күшіне ие кезеңде ұжымдық еңбек даулары мен көтерілістердің орын алуына ықпал етуі мүмкін себептер мен салдарды жою бойынша ескерту шараларын қабылдауға келісті.

14.2. Қауіпті өндірістік нысанға жатқызылған ұйымдарда Тараптар еңбек дауларын тек татуластыру процедуралары жолымен шешуге және салдарынан заңсыз деп

танылатын әрекеттерге жол бермеуге міндетті.

Осы мақсатта:

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

14.4. Жұмыс берушілер:

1) түсіндіру жұмыстарын жүргізеді, ұсыныстарды қарайды, ұйым жұмыскерлерімен тікелей де, олардың өкілдері арқылы да Кодекс және ұйымның ішкі нормативтік құжаттарында қарастырылған тәртіп және жағдайда әлеуметтік-еңбек сұрақтары бойынша келіссөздер мен консультациялар жүргізеді;

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

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

14.5. Кәсіподақтар:

1) жұмыс берушілерге еңбек тәртібін нығайту сұрақтарына ықпал етеді, ұжымдық шарт қағидаларын түсіндіреді;

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

3) жұмыс берушінің өзіне жүктелген міндеттерді орындауы кезінде Келісімнің қолданыс кезеңінде көтерілістердің ұйымдастырылуына жол бермейді;

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

5) өз бастамасымен жұмыс қарқынының төмендеуіне, көтеріліс 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, жұмыскерлердің өкілдері тек ҚР заңнамасымен қарастырылған жағдайларда және негіздер бойынша татуластыру процедураларын жүргізген соң тоқтатылуы мүмкін.

XV. ЕҢБЕК ЗАҢДАРЫНЫҢ САҚТАЛУЫНА ҚОҒАМДЫҚ БАҚЫЛАУ ЖАСАУ

15.1. Кодекстің 155-бабына сәйкес ҚР еңбек заңдарының сақталуына қоғамдық бақылау жасау ісін Кәсіподақтар осы Келісімде және ұжымдық шарттарда бекітілген шарттармен және тәртіппен орындайды.

15.2. Еңбек заңдарының сақталуына қоғамдық бақылау жасау ісінің мақсаты мен міндеті заңның сақталуын қамтамасыз ету, сонымен қатар еңбек заңдарын бұзушылықтардың алдын алу және жою болып табылады.

15.3. Еңбек заңдарының нормаларының сақталуына бақылау жасау ісін жүзеге асыру үшін Кәсіподақтар қызметкерлердің еңбек құқықтарын бақылау және мониторингілеу қызметін құра алады.

15.4. Кәсіподақтардың осы Келісімнің және ұжымдық шарттардың орындалуы туралы, келістіруші және татуластыруші комиссиялардың жұмыс барысы туралы ақпарат сұратуға құқығы бар.

15.5. Кәсіподақтар заңдарға 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 тарабынан қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын қосымша механизмдерді ұжымдық шарттарда қарастыруға болады.

XVI. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТАРДЫ, КЕЛІСІМДЕРДІ ӘЗІРЛЕУ ЖӘНЕ ҚАБЫЛДАУҒА ҚАТЫСУ ҮШІН БАҚЫЛАУШЫЛАР ТОБЫН ҚҰРУ, ОЛАРДЫҢ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ МЕН ҚЫЗМЕТ ЕТУ ТӘРТІБІ

16.1. Келісімге әлеуметтік әріптестік Тараптарының өзара міндеттерін қосу (ұжымдық шарт) толықтығын бақылауды жүзеге асыру мақсатында келісімдер, ұжымдық шарттар әзірлеу мен қабылдауға қатысу үшін қадағалаушылар тобы (бұдан әрі – Топ) құрылады.

16.2. Топ әлеуметтік әріптестік Тараптарының өкілдерінің тең мөлшерінен құралады 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 Кодекс пен ҚР заңнамасының нормаларына қайшы келмейтін ұсыныстары мен ескертулері Салалық комиссияның міндетті қарауына жатқызылады (жұмыскерлер өкілдері мен ұйым деңгейінде жұмыс берушілер өкілдері арқылы).

Осы орайда еңбек заңнамасымен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын ұсыныстар Салалық комиссия үшін (жұмыскерлер өкілдері мен ұйым деңгейінде жұмыс берушілер өкілдері арқылы) нұсқаулық сипатқа ие.

16.6. Топ бақылау жүргізеді:

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

- Кодексте белгіленген мерзімде олардың болуы кезінде қарама-қайшылық хаттамасын жасау;

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

- Салалық келісімге (ұжымдық шарт) Кодексте қарастырылған ережелерді қосу;

- Салалық келісімге (ұжымдық шарт) енгізу үшін ұсыныстарды қарау нәтижелері;

- келіссөздер жүргізу мерзімі мен қол қойылған Салалық келісімді жариялау, сондай-ақ, мониторингілеу үшін еңбек инспекциясы бойынша сәйкес органға ұжымдық шарттар ұсыну;

- Салалық комиссия (ұйым деңгейінде жұмысшылар өкілдері) жұмысының ұйымдастырушылық қамтылуы;

- әлеуметтік әріптестік тараптары үшін келіссөздер жүргізу үшін қажетті ақпаратты уақтылы ұсыну.

16.7. Топ өз қызметінде бейтараптылық пен әділдік қағидаларын басшылыққа алады.

XVII. КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТ ПЕН БІЛІКТІЛІКТІ ДАМУЫ БОЙЫНША ҮЙЛЕСТІРУ ОРТАЛЫҒЫН ҚҰРУ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТ ЕТУ ТӘРТІБІ

17.1. Мұнай-газ, мұнай өңдеуші және мұнай-химия салаларындағы ұйымдардың қызметкерлерінің білімін сақтау мен дамыту мақсатында Тараптар кадрлар әлеуеті мен біліктілікті дамыту бойынша Үйлестіру орталығының (бұдан әрі – Үйлестіру орталығы) қызмет ету қажеттілігі туралы келісімге келді.

17.2. Үйлестіру орталығы мұнай-газ, мұнай өңдеуші және мұнай-химия салаларын білікті кадрлар және қажетті біліктілік стандарттарымен қамтамасыз ету бойынша

жұмысты үйлестірушің консультациялық-ағарту органы болып табылады.

17.3. Үйлестіру орталығының негізгі міндеті:

- кәсіби стандарттарды жаңарту бойынша басымдылық бойынша нұсқамалар;
- білім беру бағдарламаларын келісу бойынша нұсқамалар;
- өңделген білім беру бағдарламалары бойынша комментарийлер;
- салалық біліктілік шеңберін әзірлеу мен қолдау бойынша ұсыныстар;
- салалық білім беру мекемелерін аккредиттеу бойынша нұсқамалар;
- мұнай-газ, мұнай өңдеуші және мұнай-химия салаларындағы ұйымдардың өндірістік қызметкерін дайындау мен стандарттар, инженерлік-техникалық қызметкердің біліктілігін арттыру;

- мамандарды даярлау мен қайта даярлау сұрақтары бойынша конференция, семинар, дөңгелек үстелдер ұйымдастыру бойынша ұсыныстар, сала жұмыскеріне талаптар (біліктілік) негізінде кәсіби оқыту мазмұнын жетілдіруді жасау болып табылады.

17.4. Үйлестіру орталығының қызметі оны қалыптастырмай-ақ, Министрлікке қарасты қолданыстағы мұнай-газ саласының Салалық кеңесі арқылы жүзеге асырылады.

XVIII. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІГІ

18.1. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподақтардың Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасын сақтай отыра, Кодекс пен келісімде бекітілген шарт пен тәртіпте қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын мойындайды.

18.2. Қандай да бір орган немесе ұйымдардың кәсіподақтарының олардың құқығын шектеуге, сондай-ақ, Қазақстан Республикасының «Кәсіподақтар туралы» Заң және кәсіподақтар жарғысында қарастырылған олардың қызметіне тікелей немесе жанама түрде кедергі келтіруді мақсат тұратын кез келген әрекетке тыйым салынады.

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

18.4. Кәсіподақтарға Жұмыс берушілерді сайламалы кәсіподақ ұйымдарына мүшелік туралы ақпараттандыру қажет

18.5. Сайламалы 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 үш 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.

Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысы (төраға), заңды тұлға таратылатын, не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылатын жағдайларды есепке алмағанда, жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылмайды.

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

18.7. Кәсіподақ ұйымының дәлелді пікірін тәртіптік жазаға тарту туралы және негізгі жұмысынан босатылмаған сайламалы кәсіподақ ұйымдарының мүшелерімен еңбек шартын бұзу туралы акт шығарылған кезде есепке алу Кодекске және ҚР «Кәсіподақ ұйымдары туралы» Заңымен қарастырылған ерекшеліктерге сәйкес жүргізіледі.

18.8. Ұжымдық шарттарда кәсіподақ ұйымдарының сайламалы 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 басымдылыққа 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. Одан басқа, Жұмыс берушілер:

- кәсіподақ пен оның саладағы ұйымдастырушылық құрылымдарының қызметінің кепілдігі мен заңнамалық бекітілген ережелерді сақтайды;

- Кәсіподақ, оның өкілдері мен филиалдарына, Кәсіподақтың өзге (аймақтық) ұйымдарына Кәсіподақ мүшелері мен олардың бекітілген тәртіпті сақтай отырып, осы Келісімде қарастырылған міндеттерді 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 жұмысшылардың еңбекақысынан аударып отырады;

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

- Кәсіподақ ұйымына сайлау лауазымына сайлау салдарынан жұмыстан босатылған тұлғаларға олардың құзыреттілік мерзімі аяқталған соң бұрынғы жұмысын (лауазымын) ұсынады, ол болмаған жағдайда сол ұйымның өзге бағасы бірдей жұмысын (лауазым) ұсынады;

- кәсіподақтың алғашқы ұйым органына сайланған, босатылған кәсіподақ жұмыскерлеріне сәйкес ұжымдық шарт ережелері болған жағдайда ұйым жұмыскерлері қарастырған сондай әлеуметтік-еңбек құқықтары мен жеңілдіктер ұсынылады;

- Кәсіподақтарға, олардың филиалдары мен өкілдеріне, алғашқы ұйымдарына олардың алдын ала өтініші бойынша отырыстар өткізу үшін бос ғимаратты, сондай-ақ, жалпыға көрінетін орынға ақпарат орналастыру мүмкіндігін ақысыз ұсынады;

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

ХІХ. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

19.1. Салалық келісім оған Тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді және 2019 жылғы 31 желтоқсанға дейін – ал жауапкершілік, дауды шешу тәртібі бөлігінде оның толық орындалғанына дейін күшіне ие және ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігіндегі хабарлау тіркеуіне оған Тараптар қол қойған сәттен бастап он күнтізбелік күн ішінде жатқызылады.

19.2. Осы Салалық келісімге келесі қосымша нұсқаулық сипатқа ие:

1) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай химиясы саласын ұйымдастыруға арналған ұжымдық шарттың типтік формасы (№ 1 қосымшасы);

2) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химиясы саласының ұйымдарындағы жұмыскерлер және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау туралы үлгілік қағидалар (№ 2 қосымшасы);

3) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химиясы саласының ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша Өндірістік кеңес туралы үлгілік ереже (№ 3 қосымшасы);

4) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химиясы саласының ұйымдарындағы еңбекті қорғау бойынша техникалық инспектор туралы үлгілік ереже (№ 4 қосымшасы);

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

б) салалық кәсіподақ жанындағы қоғамдық бақылау Қызметі туралы типтік ереже (№ 6 қосымшасы).

19.3. Өзіне жүктелген міндеттерді бұзғандығы үшін Тараптар ҚР қолданыстағы заңнамасына және осы Келісімге сәйкес жауапкершілікке ие болады.

19.4. Келісімді орындауды бақылауды әлеуметтік әріптестік Тараптары жүзеге асырады. Салалық комиссия ол бекіткен тәртіпке сәйкес Келісім ережелерін Тараптардың бұзғандығы туралы сұрақты қарастыруға құқылы және оларды жою бойынша шараларды қабылдайды.

Келісімді жүзеге асыру барысында орын алған барлық даулы сұрақтар Комиссия отырысында шешіледі, ал қарама-қайшылық жағдайында – Қазақстан Республикасының сәйкес заңнамасына сәйкес сот тәртібімен шешіледі.

19.5. Келісім мемлекеттік және орыс тілдерінде алты данамен құрастырылды және қол қойылды, бірдей заң күшіне ие. Сала ұйымдарында Жұмыс берушілер мен Кәсіподақ оған қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде жұмысшыларды Келісімнің деректерін бірлесіп жеткізеді. Келісім мәтіні бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланады.

19.6. Министрлік салалық деңгейде құзыретті мемлекеттік орган бола отырып, Келісімнің ресми жариялануын қамтамасыз етеді.

ТАРАПТАРДЫҢ УӘКІЛЕТТІ ӨКІЛДЕРІНІҢ ҚОЛДАРЫ

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЭНЕРГЕТИКА МИНИСТРЛІГІ

Қазақстан Республикасының
энергетика вице-министрі



Ө. Мағауов

ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ

«Атамекен» Қазақстан Республикасының
Ұлттық кәсіпкерлер палатасы Төралқасының
Әлеуметтік сала және әлеуметтік әріптестік
Комитетінің төрағасы



Т. Досқенов

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



Б. Ақшолоқов

ЖҰМЫСҚЕРЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ

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



С. Қалиев

«Қазақстандық мұнай-газ
салалық кәсіптік одағы»
қоғамдық бірлестігі
Төраға



Т. Қабдолов

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



К. Пірімқұлов