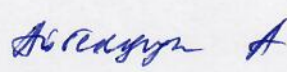


Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ
химиясы салаларының әлеуметтік
әріптестігі және әлеуметтік және еңбек
қатынастарын реттеу жөніндегі салалық
комиссияның 2025 жылғы «29» 10
4-2025 № хаттамасымен мақұлданған

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ МҰНАЙ - ГАЗ, МҰНАЙ ӨНДЕУ ЖӘНЕ
МҰНАЙ-ГАЗ ХИМИЯСЫ САЛАЛАРЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК
ТУРАЛЫ 2026 – 2028 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

Қазақстан Республикасының
Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау
министрлігінде
2025 жылғы 10.11 № 366
тіркелген

Астана қаласы, 2025 жыл

МАЗМҰНЫ

№	БӨЛІМДЕР	Парақ
I	<u>Жалпы ережелер</u>	
II	<u>Тараптардың өзара қарым-қатынастары мен міндеттемелері</u>	
III	<u>Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау</u>	
IV	<u>Салаларда әлеуметтік әріптестік пен диалогты дамыту</u>	
V	<u>Еңбекақы төлеудің негізгі қағидаттары</u>	
VI	<u>Жұмыс уақыты және демалыс уақыты</u>	
VII	<u>Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар және жеңілдіктер</u>	
VIII	<u>Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу</u>	
IX	<u>Гендерлік және жастар саясаты</u>	
X	<u>Қауіпсіз жағдайларды қамтамасыз ету және еңбекті қорғау</u>	
XI	<u>Әлеуметтік-еңбек жанжалдар мен ереуілдердің алдын алу және болдырмау жөніндегі іс-шаралар</u>	
XII	<u>Еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылау</u>	
XIII	<u>Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері</u>	
XIV	<u>Қорытынды ережелер</u>	

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларындағы әлеуметтік әріптестік туралы 2026 – 2028 жылдарға арналған салалық келісім (бұдан әрі - Келісім) Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, Халықаралық еңбек ұйымының Қазақстан Республикасы ратификациялаған конвенцияларына, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) мен кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) арасындағы 2024 жылғы «28» наурыздағы Бас келісімге (бұдан әрі - Бас келісім) сәйкес салалық ұйымдар қызметінің тұрақтылығы мен тиімділігін қамтамасыз етуге, жұмыскерлердің еңбек өмірінің сапасын арттыруға және цифрландыру, роботизация және автоматтандыру жағдайында адам капиталын дамытуға бағытталған еңбек қатынастарының тұрақты жүйесін қалыптастыру мақсатында жасалған.

1.2. Келісімнің Тараптары:

1) Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігі (бұдан әрі - Министрлік) атынан мемлекет;

2) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларындағы жұмыскерлер, олардың уәкілетті өкілдері: «Қазақстандық мұнай-газ кешенінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ, «Қазақстандық мұнай-газ салалық кәсіподағы» ҚБ және «Химия, мұнай-химия және өндірістің тектес салалары қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» ҚБ (бұдан әрі – Кәсіподақтар).

3) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларының жұмыс берушілері, олардың уәкілетті өкілдерімен ұсынылған - «KAZENERGY» Қазақстан мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қауымдастығы» Заңды тұлғалар бірлестігі, «Мұнай-газ-химия өнімдерін өндірушілер мен тұтынушылар қауымдастығы» Заңды тұлғалар бірлестігі, «PetroMining» ұйымдарының қауымдастығы» Заңды тұлғалар бірлестігі (бұдан әрі - Жұмыс беруші);

1.3. Әлеуметтік әріптестік мынадай міндеттерді шешуге бағытталған:

1) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру;

2) қажеттілігіне қарай Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік-еңбек қатынастары туралы Ұлттық баяндаманы талқылауға және дайындауға қатысу;

3) салалық ұйымдарда ұжымдық-шарттық реттеу практикасын дамыту арқылы әлеуметтік, еңбек және соған байланысты экономикалық қатынастардың тиімді тетігін құру;

4) барлық тараптардың мүдделерін объективті есепке алу негізінде салаларда әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз ету;

5) еңбек саласындағы жұмыскерлердің құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыру;

6) жұмыскерлердің біліктілігін және кәсіби деңгейін арттыру;

7) бітімгершілікке барынша қол жеткізу мақсатында барлық деңгейлерде әлеуметтік әріптестік тараптары арасындағы консультациялар мен келіссөздер процесіне жәрдемдесу;

8) ұжымдық еңбек дауларын бейбіт жолмен шешуге жәрдемдесу;

9) еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілердің іске асырылуын қамтамасыз ету;

10) салалардың кадрларға, оның ішінде шетелдік жұмыс күшіне қажеттілігін айқындау тәртібін жетілдіру.

1.4. Келісім мынадай:

1) Тараптардың еңбек заңнамасын және еңбек құқығы, қауіпсіздік және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік, өрт және экологиялық қауіпсіздік нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтауы;

2) Тараптардың мүдделерін құрметтеу;

3) талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі және қабылданатын шешімдердің жариялылығы;

4) тараптардың өзара міндеттемелерді қабылдауының және оларды орындаудың нақтылығының, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеудің еріктілігі мен өкілеттігі;

5) осы Келісімді орындау міндеттілігі және Тараптардың қабылданған міндеттемелерді олардың кінәсінен орындамағаны үшін жауапкершілігі;

6) мемлекеттің әлеуметтік әріптестікті нығайтуға және дамытуға жәрдемдесуі;

7) еңбек құқықтарын іске асыру кезінде тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, терісінің түсіне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістігіне, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты кемсітушілікке жол бермеу қағидаттары бойынша жасалды.

1.5. Келісім Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларындағы Министрлікке, жұмыс берушілерге, жұмыскерлерге және олардың өкілдеріне қолданылады.

1.6. Жұмыскерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылатын жағдайларда, жұмыскерлер үшін келісімдердің неғұрлым қолайлы талаптары қолданылады.

Ұйымдардың ішкі құжаттарында жұмыскерлер үшін Келісімде көзделгеннен гөрі неғұрлым қолайлы жағдайлар көзделген жағдайда, жұмыскерлер үшін ұйымдардың Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін ішкі құжаттарының неғұрлым қолайлы талаптары қолданылады.

1.7. Келісімнің күші, сондай-ақ тиісті қызмет саласының Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген мүліктің меншік иелері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері шетелдік азаматтар немесе шетелдік заңды тұлғалар не шетелдік қатысуы бар заңды тұлғалар болып табылатын ұйымдарына, сондай-ақ шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктеріне де қолданылады.

1.8. Келісім олардың мазмұны Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасымен және Бас келісіммен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс ұжымдық шарттар жасасу кезінде ұйымдардағы келіссөздер үшін негіз болып табылады.

1.9. Келісімнің қолданылу мерзімі ішінде оған әлеуметтік әріптестіктің барлық Тараптарының келісімі бойынша, олар Келісімге жеке қосымшамен ресімделетін, оның ажырамас бөлігі болып табылатын және жұмыскерлердің назарына жеткізілетін өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін.

1.10. Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 404-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, Келісім Тараптарының ешқайсысы оның қолданылу мерзімі ішінде өзіне қабылданған міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтатуға құқылы емес.

1.11. Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған және жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер олар күшіне енген сәттен бастап Келісімнің тиісті тармақтарының қолданысын кеңейтеді.

1.12. Осы Келісімде мынадай ұғымдар мен олардың анықтамалары пайдаланылады:

1) әлеуметтік әріптестік – жұмыскерлер (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды,

сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған, тең құқықты ынтымақтастыққа негізделген өзара қатынастар жүйесі;

2) салалық комиссия - Тараптардың орындауы үшін міндетті тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздерді жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган;

3) салалық келісім – Тараптардың 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 атынан өкілдері мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт. Ұжымдық шарт ұйымдарда да, шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. Ұйымда бір ұжымдық шарт жасалады;

5) еңбек шарты – жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртібін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде (бұдан әрі - Еңбек Кодексі), Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, жұмыскерге жалақыны уақытылы және толық мөлшерде 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 одақтар және олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде осы Еңбек Кодексінде көзделген жағдайларда жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік даусымен 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 беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар 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 келесілер туралы келісті:

- 1) Осы Келісімнің 1.4-тармағында көрсетілген қағидаттарды басшылыққа алуға;
- 2) әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін құру жөніндегі міндеттерді шешу кезінде тепе-тең негізде ынтымақтасуға;
- 3) мемлекеттік басқару органдарында, соттарда жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері бойынша сөз сөйлеуге, тиісті нормативтік құқықтық актілерді, келісімдерді, бағдарламаларды, ұсынымдарды әзірлеуге қатысуға;
- 4) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Келісім ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін Тараптардың еңбек құқықтары мен әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қозғайтын мәселелер бойынша Тараптар келіскен көлемдер мен мерзімдерде бір-біріне ақпарат беруге;
- 5) жұмыскерлерге және олардың отбасыларына заңнамада және осы Келісімде белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің орындалуын қамтамасыз етуге және ұжымдық шарттар жасасу кезінде осы кепілдіктер мен жеңілдіктердің тізбесін кеңейтуде жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтарын шектемеуге;
- 6) жанжалды жағдайларды шешу кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасын мүлтіксіз сақтау, әлеуметтік жауапкершілік, өзара сыйластық, сенім және Тараптардың мүдделерінің компромисіне барынша қол жеткізу, лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету және жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғау үшін сындарлы өзара іс-қимыл, еңбек ұжымдарында келісім мен тұрақтылықты сақтау, әлеуметтік әріптестік, оның ішінде еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қатынастармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды ұжымдық-шарттық реттеу қағидаттарын басшылыққа алуға;
- 7) ұжымдық еңбек дауларының туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мән-жайларды жою жөнінде алдын алу шараларын қабылдауға;
- 8) еңбек ресурстарының құзыреттерін арттыруды және салалардағы ұйымдар ішінде және арасында кадрлардың икемді ауысуын қамтамасыз етуге;
- 9) экономиканың технологиялық жаңаруын ескере отырып, жұмыскерлердің үздіксіз кәсіби дамуын, кадрларды кәсіптік даярлауды және қайта даярлауды қамтамасыз етуге бағытталған шараларды жүзеге асыруға;
- 10) әлеуметтік әріптестік шеңберінде үшжақты келіссөздер мен консультациялар барысында қол жеткізілген уағдаластықтарды сақтауға;
- 11) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесін дамытуға ықпал етуге;
- 12) мүдделілігі болған жағдайда, мынадай халықаралық Конвенцияларды ратификациялау мәселелерін талқылауға қатысуға:
№ 102 «Әлеуметтік қамсыздандырудың барынша төмен нормалары туралы» (Женева, 1952 жылғы 4 маусым);
№ 132 «Ақысы төленетін еңбек демалыстар туралы» (Женева, 1970 жылғы 3 маусым);
№ 154 «Ұжымдық келіссөздерге ықпал ету туралы» (Женева, 1981 жылғы 19 маусым);
№ 161 «Еңбек гигиенасы қызметтері туралы» (Женева, 1985 жылғы 7 маусым);
№ 173 «Кәсіпкердің төлем қабілетсіздігі жағдайында, еңбекшілердің талаптарын қорғау туралы» (Женева, 1992 жылғы 23 маусым);
№ 176 «Шахталардағы еңбекті қорғау туралы» (Женева, 1995 жылғы 22 маусым);

№ 184 «Ауыл шаруашылығындағы еңбек қауіпсіздігі және гигиенасы туралы» (Женева, 2001 жылғы 21 маусым);

№ 190 «Еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен қудалауды жою туралы» (Женева, 2019 жылғы 21 маусым).

13) бір-бірінің қызметіне заңсыз араласуға, сондай-ақ кәсіподақтар мен олардың бірлестіктерін, сондай-ақ жұмыс берушілер бірлестіктерін қалыптастыру, олардың жұмыс істеуі мен қызметі үшін кедергі жасауға және (немесе) шектеу жағдайларын жасауға жол бермеуге;

14) ұжымдық шартта көзделген шарттар бойынша оң көрсеткіштері үшін техникалық еңбекті қорғау инспекторларын ынталандыру шараларын белгілейді.

2.2. Жұмыс берушілер:

1) осы Келісімді ұйымдарда іске асыру үшін жағдайлар жасайды, ұсыныстарды қарайды, келіссөздер, консультациялар жүргізеді және Еңбек Кодексында көзделген тәртіппен және шарттарда ұжымдық шарттар жасасады;

2) жаңа жұмыскерлерге жұмысқа қабылдау кезінде осы Келісімнің бар екендігі туралы хабардар етеді, жұмыс берушінің оларды ұжымдық шартпен және оған қосымшалармен, олардың қолданылу тәртібімен, сондай-ақ олардың әлеуметтік-еңбек құқықтары мен функционалдық міндеттеріне қатысы бар актілерімен таныстырады;

3) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің (бұдан әрі – Өндірістік кеңес) құрамында Кәсіподақтармен (ал олар болмаған жағдайда, жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерімен) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі инспекторлардың жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды техникалық жағынан тексеру жүргізу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асырады;

4) кәсіпорындарда дуальды және өндірістік оқытуды енгізуге ықпал етеді және тәлімгерлік институтын, оның ішінде техникалық және кәсіптік және жоғары білім беру студенттерінің өндірістік оқытуы мен кәсіптік практикасына басшылық жасау кезінде қолданады;

5) озық технологияларды енгізуді ескере отырып, негізгі құралдарды жаңартуды жүргізеді;

6) ұйым жұмыскерлерін ішкі өндірістік оқытуды дамытуға жәрдемдеседі;

7) өнімділігі жоғары және еңбек жағдайлары қауіпсіз жұмыс орындарын ұйымдастыру жөнінде шаралар қабылдайды және персоналды жаңартылған жұмыс орындарының талаптарына сәйкес оқытуды қамтамасыз етеді;

8) әлеуметтік-еңбек жанжалдарын болдырмау бойынша шаралар қабылдайды;

9) кәсіпорындардың еңбек қатынастарын және өндірістік қызметін реттеу мәселелері бойынша ұжымдармен кездесулер ұйымдастырады;

10) басшылар арасында еңбек заңнамасын оқытуды және түсіндіруді, еңбек жанжалдарында келіссөздер жүргізу және консенсусқа қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша оқыту тренингтерін өткізеді.

2.3. Кәсіподақтар (олар болмаған жағдайда жұмыскерлердің сайланған өкілдері):

1) өндіріс тиімділігін арттыруға, жаңа техниканы енгізуге, өнім сапасын жақсартуға, салалардағы ұйымдардың пайдасын арттыруға жәрдемдеседі, сондай-ақ өз өкілеттіктері шегінде Келісім ережелерін іске асыруды қамтамасыз етеді;

2) жұмыс берушілерге жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртібі мен еңбек тәртібі қағидаларын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауы, қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйелерін түсіндіру мәселелерінде жәрдемдеседі және олармен тұрақты әлеуметтік диалог негізінде қатынастар құрады;

3) Келісімде бекітілген талаптарда және тәртіппен сала ұйымдарында еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

4) Өндірістік кеңес құрамында жұмыс берушілермен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау тексерулерін жүргізуі жөніндегі бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асырады;

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

6) салауатты өмір салтын насихаттау бойынша жұмыс жүргізеді, жұмыскерлердің профилактикалық және міндетті медициналық тексерулерден өтуіне жәрдемдеседі, сондай-ақ балалар лагерьлері мен санаторийлерінде жұмыскерлердің балаларын санаторлық-курорттық емдеуді, демалуды және сауықтыруды ұйымдастыруға ықпал етеді;

7) мүдделерін тиісті кәсіподақ білдіретін жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, митингілерді, шерулерді, пикеттер мен демонстрацияларды ұйымдастыру мен өткізудің заңнамасында белгіленген тәртібін сақтауын қамтамасыз етеді, жұмыс берушілерге Кәсіподақтардың алқалы органдары қабылдайтын шешімдер туралы уақытылы хабардар етеді және олардың жоспарланған ұжымдық іс-қимылдары туралы ескертеді.

Жұмыскерлердің өздеріне берілген өкілеттіктер шегіндегі мүдделерін кәсіптік одақтар органдары, ал олар болмаған кезде – сайланбалы өкілдер «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес білдіреді.

Егер жұмыскерлердің кәсіптік одақтарға мүшелігі ұйым жұмыскерлерінің штат санының жартысынан азын құрайтын болса, онда Кәсіптік одақтар мен сайланбалы өкілдер жұмыскерлердің мүдделерін білдіре алады.

Егер осы ұйымда кәсіптік одақ құрылса, жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасында кәсіптік одақтың қатысуынсыз ұжымдық келіссөздер жүргізуге жол берілмейді.

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

9) кәсіподақ мүшелері арасында олардың құқықтық сауаттылығын арттыру, оның ішінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының нормаларын, сондай-ақ ұжымдық шарттың ережелерін қолдану, кәсіптік одақтар туралы заңнаманың нормаларына сәйкес еңбек дауларында келіссөздер жүргізу және консенсусқа қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

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

11) комиссиялардың, жұмыс топтарының еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерге байланысты нормативтік құқықтық актілердің жобаларын дайындау және қарау жөніндегі жұмысына қатысады;

12) жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясының, сондай-ақ ұжымдық еңбек дауларын қарау кезінде татуластыру комиссиясының және еңбек төрелігінің құрамына қатысады;

13) ереуілдерге жол бермеу мақсатында Қазақстан Республикасының Заңнамасымен қауіпті өндірістік объектілерге жатқызылған ұйымдардағы ұжымдық еңбек дауларын татуластыру рәсімдері арқылы ғана қарайды;

14) кәсіптік одақ мүшелері болып табылмайтын бір ұйым жұмыскерлерінің мүдделерін олардың жазбаша өтініштері негізінде кәсіптік одақ мүшелері үшін бірдей талаптарда білдіруге жәрдемдеседі;

15) олардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйымның жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге ұжымдық шартта белгіленген тәртіппен және қосылу талаптарында ұжымдық шарттың қолданылуын қолданылуға жәрдемдеседі.

2.4 Министрлік:

1) осы Келісімді әзірлеу жөніндегі функцияларды жүзеге асыру, Келісімді жасасу және іске асыру жөніндегі келіссөздерге қатысу жолымен, оның ішінде әлеуметтік әріптестікті дамыту мәселелерінде үйлестіруші функциясын жүзеге асыру жолымен әлеуметтік әріптестік жүйесін нығайтуға және дамытуға жәрдемдеседі;

2) салалардағы әлеуметтік әріптестік стратегиясының негізгі басымдықтарын талқылайды және қажет болған жағдайда түсіндіреді және оны өңірлерде практикалық іске асыруға жәрдемдеседі;

3) салаларда әлеуметтік әріптестікті іске асыру шеңберінде Кәсіподақтардың өкілдері мен Жұмыс берушілерді отырыстардың, алқалардың, кеңестердің жұмыстарына қатысуға тартады;

4) салалардың шетелдік жұмыс күшіне қажеттілігін айқындау тәртібін жетілдіруге көмек көрсетеді;

5) ұлттық стандарттарды халықаралық стандарттармен үйлестіру есебінен өнімдер мен қызметтердің сапасын арттыруды ынталандырады, сертификаттау инфрақұрылымын дамытуды қамтамасыз етеді.

2.5. Әлеуметтік әріптестік тараптарының барлық өзге де міндеттемелері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделеді және сала ұйымдарында ұжымдық шарттар жасасу кезінде нақтыланады.

III. БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ЖӘНЕ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ҚҰЖАТТАРДЫ ҚАРАУ

3.1. Министрлік бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеу мен іске асырудың үйлестірушісі болып табылады.

3.2. Келісім Тараптарының кез келгені бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеуге, оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізуге бастамашы болуға құқылы.

3.3. Салалардың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының мазмұны бойынша ұсыныстарды, келісілген ұстанымды түпкілікті әзірлеу мақсатында ұжымдық келіссөздер мен өзара консультациялар жүргізетін Салалық комиссия қарайды.

IV. САЛАЛАРДА ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ПЕН ДИАЛОГТЫ ДАМУ

4.1. Тараптар әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамытуды, әлеуметтік және экономикалық дамудың және әлеуметтік, еңбек қатынастарын реттеудің және олармен тікелей байланысты салалардағы негізгі мәселелері бойынша шешімдер қабылдау кезінде оның мүмкіндіктерін неғұрлым тиімді пайдалануды қамтамасыз ету қажет деп санайды.

4.2. Тараптар әлеуметтік әріптестіктің негізгі мақсаттары еңбек жанжалдарының алдын алу, жұмыскерлерге олардың құқықтарын түсіндіру, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу практикасын талдау және жетілдіру, әлеуметтік әріптестік пен ұжымдық-шарттық реттеу қағидаттарын енгізу, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау болып табылатынын мойындайды.

4.3. Тараптар салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті, оның ішінде консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы Тараптардың мүдделерін келісуді Салалық комиссия қамтамасыз етеді деген келісімге келді. Салалық комиссия Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген құзыреті шегінде Келісімді әзірлеуге және қабылдауға қатысады.

4.3.1. Тараптар:

1) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу және болғызбау бойынша алдын алу шараларының кешенін қабылдауға;

2) салалық кәсіпорындарда салалық келісімнің және ұжымдық шарттардың орындалуы туралы ақпаратты жыл сайынғы негізде беруге;

3) әлеуметтік әріптестік жүйесінің жұмыс істеуін және дамуын, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеуді және ұжымдық еңбек дауларын шешудің тиімділігін арттыруды қамтамасыз ететін нормативтік құқықтық базаны жетілдіруге бағытталған ұсыныстарды дайындау бойынша бірлескен жұмысты жалғастыруға;

4) қабылданған міндеттемелерді орындау және өзара бақылауды жүзеге асыру мақсатында осы Келісімде анықталған мәселелер бойынша ақпарат, құжаттар мен материалдар, статистикалық деректер алмасуды жүзеге асыруға уағдаласты.

4.4. Министрлік әлеуметтік әріптестік Тараптарымен келісім бойынша Салалық комиссия туралы ережені бекітеді. Салалық комиссияға қатысушылардың дербес құрамын әрбір Тарап дербес қалыптастырады.

4.5. Салалық комиссия бекітілген Ережеге және жұмыс жоспарларына сәйкес әрекет етеді. Салалық комиссияның шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті хаттамалармен рәсімделеді.

4.6. Тараптар әлеуметтік әріптестікке мыналар:

1) Салалық комиссияның жұмысына қатысу;

2) келісімдер мен ұжымдық шарттардың жобаларын әзірлеу және оларды жасасу;

3) еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, еңбек саласындағы қызметкерлердің құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жетілдіру мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер) арқылы;

4) Еңбек Кодексында, ұжымдық шартта және ұйымның жарғысында көзделген өкілеттіктер шеңберінде жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ету;

5) әлеуметтік әріптестік тараптарының консультациялары мен келіссөздері кезінде қол жеткізілген уағдаластықтарды бұқаралық ақпарат құралдарында тұрақты жариялау және өзіне алған міндеттемелердің орындалу жағдайы туралы ақпаратты жариялау;

6) ұжымдық еңбек дауларына, еңбек қатынастары саласындағы құқық бұзушылықтарға жол бермеу жөнінде профилактикалық шаралар жүргізу арқылы қатысады.

4.7. Тараптар өкілдерінің Келісімді жасасу, оны өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе Келісімге қол қоюдан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және Келісім ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты ұсынбауы, сол сияқты оның талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауапкершілікке әкеп соғады.

4.8. Тараптар Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 30 желтоқсандағы №13-ІІ Заңымен ратификацияланған «Кәсіпорындарда еңбекшілер уәкілдерінің құқықтарын қорғау және оларға берілетін мүмкіндіктер туралы» №135 конвенцияға, Қазақстан Республикасының 1999 жылғы 30 желтоқсандағы №29-ІІ Заңымен ратификацияланған «Қауымдастықтар бостандығы және ұйымдастыру құқығын қорғау жөніндегі» Халықаралық Еңбек ұйымының №87 конвенциясына сәйкес ұйымдардағы жұмыскерлер өкілдерінің еркін қызметі үшін жағдайлар жасауға ықпал етеді.

4.9. Кәсіподақтар:

1) жұмыскерлер арасында еңбек заңнамасының негіздерін оқытуды және түсіндіруді, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек жанжалдарында консенсусқа қол жеткізу бойынша оқыту тренингтерін өткізеді;

2) ұжымдық еңбек дауы туындаған жағдайда, заңсыз ереуілдер, жиналыстар, наразылық акцияларын өткізуге жол бермей, оны қолданыстағы заңнама шеңберінде шешуді қамтамасыз етеді.

V. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІҢ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАТТАРЫ

5.1. Тараптар өндіріс тиімділігінің өсуі есебінен сала жұмыскерлеріне еңбекақы төлеуді арттыруға бағытталған саясатты жүргізу үшін өзара қажеттілік пен жауапкершілікті мойындайды.

5.2. Тараптар мыналар туралы уағдаласты:

1) ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру нысандарын, жүйелерін және еңбекті ынталандырудың басқа да түрлерін белгілеу және қайта қарау, сондай-ақ жалақыны индексстеу (жалақыны арттыру) тәртібін айқындау туралы ережелер, жұмыс берушінің қаржылық жағдайы ескеріле отырып әзірленеді. Ұйымда ұжымдық шарт болмаған жағдайда, жұмыс беруші Еңбек Кодексінде белгіленген тәртіппен кәсіподақтардың және (немесе) жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып актілер шығарады;

2) еңбекақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда, негізгі жалақының жұмыскерлердің жалақысындағы кемінде 75 пайыз үлесін қамтамасыз етуге тиіс;

3) бірінші разрядты жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (айлықақысының) ең төмен мөлшері, жекелеген жұмыстарды орындау үшін шарттық талаптармен тартылатын ұйымдарды (объектілерді күзету, тамақтануды, тұруды, жинауды ұйымдастыру бойынша көрсетілетін қызметтер) қоспағанда жеке табыс салығы және міндетті зейнетақы жарналары бойынша салық мөлшерлемесінің шамасын ескере отырып, коэффициенті 1,3-тен төмен емес, республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында тиісті қаржы жылына белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен (бұдан әрі - АЖЕТМ) төмен болмауға тиіс (нысандарды күзет қызметі, тамақтандыруды, тұруды ұйымдастыру, тазалау)

Бірінші разрядты жұмыскердің айлық тарифтік ставкасына (айлықақы) 1,3-тен төмен емес коэффициент осы тарифтік мөлшерлеме (айлықақы) 1,3-тен төмен емес коэффициенті бар АЖЕТМ-нен төмен ұйымдарда ғана қолданылады.

Егер ұйымдарда еңбекақы төлеу жүйесі жоғары мәндері бар бірінші разрядты жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (айлықақы) ең төмен мөлшерін көздеген жағдайда, оны төмендету жағына қарай қайта қарауға болмайды;

4) бірінші және екінші біліктілік разрядтары арасындағы салаларда разрядаралық коэффициенттің ең төменгі шегі кемінде 1,14; екінші және үшінші арасында кемінде -1,08; үшінші және төртінші арасында кемінде -1,06; төртінші және бесінші арасында кемінде -1,08; бесінші және алтыншы арасында кемінде 1,06; алтыншы және жетінші, жетінші және сегізінші разрядтар арасында кемінде 1,01 болып белгіленсін.

Егер ұйымдарда еңбекақы төлеу жүйесі неғұрлым жоғары мәндері бар разрядаралық коэффициенттерді көздеген жағдайда, оларды төмендету жағына қарай қайта қарауға болмайды;

5) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін салалар жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу мөлшері еңбек жағдайларын зияндылық пен қауіптілік дәрежесі бойынша жіктейтін салалық коэффициенттерді ескере отырып, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалатын жоғары лауазымдық жалақыларды (мөлшерлемелерді) немесе қосымша ақыларды белгілеу жолымен қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғары мөлшерде белгіленеді.

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған және денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр

жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес белгіленеді.

Салалық коэффициенттер «Өндірістік орта факторларының зияндылығы мен қауіптілігі көрсеткіштері, еңбек процесінің ауырлығы мен шиеленісі бойынша еңбек жағдайларын бағалаудың гигиеналық өлшемдері мен жіктеуіші» әдістемелік ұсынымдарды бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің Санитариялық-эпидемиологиялық бақылау комитеті төрағасының 2020 жылғы 31 желтоқсандағы № 24 бұйрығына және бірінші жұмысшы разрядының базалық тарифтік мөлшерлемесінен (8,12,16,20,24,28) пайыздарда «Еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді міндетті кезеңдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1057 бұйрығына (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 12743 нөмірімен тіркелген) сәйкес зияндылық деңгейі бойынша жіктелетін еңбек жағдайларына сай мөлшерлерде белгіленеді.

Еңбекақы төлеудің белгіленген талаптары ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстары еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге беріледі.

Жоғары лауазымдық айлықақылардың (ставкалардың) немесе қосымша ақылардың мөлшері осы салалық келісімде бекітілген салалық коэффициенттерді ескере отырып, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

Зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың деңгейлері, сондай-ақ еңбек процесінің ауырлығы мен шиеленісі нормативтік жол берілетін мәндерге дейін төмендеген жағдайда - өндірістік объектілерді еңбекті қорғауды басқару жүйесі (немесе ЕҚБЖ) бойынша аттестаттау нәтижелеріне сәйкес - бұрын белгіленген жоғары лауазымдық айлықақылардың (ставкалардың) немесе зиянды еңбек жағдайлары үшін қосымша ақылардың мөлшері жойылуға жатады;

6) сала жұмыскерлерінің жалақысы келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей айына кемінде бір рет Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және төленеді. Жалақыны төлеу күні еңбек, ұжымдық шарттарда көзделеді;

7) жұмыстың түнгі уақыты мереке немесе демалыс күнімен сәйкес келген кезде еңбекақы төлеу Еңбек Кодексіне сәйкес түнгі сағаттар үшін жеке жүргізіледі.

Үстеме жұмыс уақытына, мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа, кәсіптік мереке күніндегі жұмысқа («Мұнай-газ кешені қызметкерлерінің күні») ақы төлеу, түнгі уақытқа еңбекақы төлеу, жұмыс берушінің кінәсінен бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес, бірақ Еңбек Кодексінде көзделген мөлшерден төмен емес мөлшерде жүргізіледі.

Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкі қайта қаржыландыратын 1,25 еселенген базалық ставкасы негізге алына отырып есептеледі және төлемдер жүргізілуі тиіс келесі күннен бастап және төлеу күнімен аяқталатын әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күн үшін есептеледі.

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

Жалақы толық көлемде және еңбек заңнамасында көзделген мерзімдерде төленбеген жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге Еңбек Кодексінің 113-бабының 3-тармағында айқындалатын берешек пен өсімпұл төлейді;

8) тиісті біліктілігі бар жұмыскер үшін кадрларды ұтымды орналастыруды және пайдалануды қамтамасыз ету үшін техниканың, технологияның, өндірісті және еңбекті ұйымдастырудың қол жеткізілген деңгейіне сәйкес әртүрлі жұмыстарды орындауға еңбек шығындарының негізделген нормалары (уақыт, өндіру, еңбек сыйымдылығы, қызмет көрсету, сандық нормалар) белгіленеді.

Жаңа еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс беруші еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді ескере отырып, жұмыскерлер өкілдерінің келісімі бойынша жүргізеді.

Еңбекті нормалауды ұйымдастыру саласындағы мемлекеттік кепілдік мыналарды қамтиды:

- еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтер;
- мемлекеттік органдардың қызметтің барлық салалары үшін еңбек жөніндегі техникалық (ғылыми) негізделген бірыңғай салааралық немесе салааралық үлгілік немесе үлгілік нормалар мен нормативтерді немесе ұйымның еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді әзірлеуді және бекітуді қамтамасыз етуі;
- жұмыс берушілердің еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды қамтамасыз етуін мемлекеттік бақылау.

9) жұмыс беруші жалақыға және міндетті зейнетақы және әлеуметтік аударымдарға арналған қаражатты өзге мақсаттарға пайдалануға жол бермеу туралы шаралар қабылдайды;

10) жұмыс берушілердің Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес бірдей көлемдегі жұмысты орындайтын және бірдей біліктілікке ие шетелдік және отандық жұмысшылар арасында еңбекақы төлеу саласында кемсітушілік жасамауын қамтамасыз етеді;

11) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұмыс берушінің экономикалық дәрменсіздігі (банкроттығы) жағдайында жұмыскерлердің ақшалай өтемақы алу құқықтарын қорғау жөніндегі шараларды әзірлеу және қабылдау үшін консультациялар жүргізеді.

VI. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

6.1. Сала ұйымдарындағы жұмыс уақыты мен демалыс уақыты Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және жұмыс кестесі ережелерімен реттеледі. Жұмыс берушілер ұйымдардағы жұмыскерлердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытының толық есебін жүргізеді.

6.2. Жұмыскерлердің қалыпты жұмыс уақыты аптасына қырық сағаттан аспауы керек. Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы ретінде төлеммен жұмыс уақытының қысқа ұзақтығы көзделуі мүмкін.

6.3. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде (оның ішінде жұмыстардың вахталық әдісі кезінде) жұмыс ауысымының ұзақтығы жұмыскерлердің осы санаты үшін белгіленген жұмыс уақытының апталық ұзақтығының орташа нормасы бір жылдан аспайтын мерзім шегінде сақталған жағдайда тәулігіне он екі сағаттан аспауға тиіс.

6.4. Еңбек Кодексында көзделген жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға (жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан тыс) жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана тартуға жол беріледі. Мереке және демалыс күндері еңбекке ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес, бірақ Еңбек Кодексында белгіленген мөлшерден төмен емес мөлшерде жүргізіледі.

6.5. Вахталық әдіс - егер олардың тұрақты тұрғылықты жеріне күнделікті оралуы қамтамасыз етілмесе бұл жұмыскерлердің тұрақты тұратын жерінен тыс жерде еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді жұмыс жүргізілетін объектіде тұрғын үймен қамтамасыз етуге және олардың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету үшін тамақтануын, жинау пунктінен жұмыс орнына дейін және кері жеткізілуін, сондай-ақ жұмыстарды орындау және ауысымдаралық демалыс үшін жағдайларды ұйымдастыруға міндетті.

Жұмыс беруші вахталық жұмыс әдісін қолдану тәртібін айқындайды, сондай-ақ жұмыс беруші бекітетін еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) вахталық жұмыс әдісі

туралы ережеге сәйкес жұмыскердің жұмыс жүргізу объектісінде және тұру үшін арнайы жабдықталған орындарда (вахталық кенттерде) болуының қажетті жағдайларын қамтамасыз етеді.

6.6. Сала ұйымдарында жыл сайынғы негізгі төленетін еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күнді құрайды. Сонымен қатар еңбек және ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс берушінің актілерінің талаптарында демалыстың ұзағырақ мерзімі белгіленуі мүмкін.

6.7. Жұмыскерлерге Еңбек Кодексіне сәйкес жыл сайынғы қосымша төленетін еңбек демалыстары беріледі. Ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде қосымша төленетін жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы көзделуі мүмкін, сондай-ақ тұрақты емес, ұзақ үздіксіз жұмыс істегені, маңызды, күрделі, мерзімді және өзге де жұмыс сипатын орындағаны үшін көтермелеу сипатындағы жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары белгіленуі мүмкін.

6.8. Жұмыскердің хабарламасы негізінде жұмыс беруші Еңбек Кодексінде көзделген жағдайларда жалақысы сақталмайтын демалысты күнтізбелік бес күнге дейін беруге міндетті. Ұжымдық шарттарда жалақыны сақтай отырып, осы демалыстарды беру көзделуі мүмкін.

6.9. «Кәсіби мерекелердің тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің орынбасары - Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 29 маусымдағы № 258 бұйрығы сәйкес (Нормативтік құқықтық актілерді мемлекеттік тіркеу тізілімінде № 32924 нөмірімен тіркелген) қыркүйектің бірінші жексенбісі кәсіби мереке – «Мұнай-газ кешені қызметкерлерінің күні» болып саналады. Бұл күні немесе оның қарсаңында Жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілетті өкілдері өндірістің озық жұмыскерлерін құрметтей отырып, ұйымдарда салтанатты жиналысты ұйымдастыру және өткізу мүмкіндігін қарастырады.

VII. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ӨТЕМАҚЫЛАР ЖӘНЕ ЖЕҢІЛДІКТЕР

7.1. Еңбек кодексіне сәйкес салалардағы жұмыскерлерге әлеуметтік жеңілдіктер мен материалдық көмекті тағайындау және төлеу шарттары, тәртібі ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде, салалардағы ұйымдардың жұмысшыларын әлеуметтік қолдау туралы ережелерде белгіленеді.

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

- 1) материалдық көмек;
- 2) жұмыскерлерге медициналық қызмет көрсетуді ұйымдастыру;
- 3) Мемлекеттік наградаларға, Мемлекеттік наградаларға жатпайтын айырым белгілеріне, сондай-ақ ұйым ішіндегі басқа да көтермелеу түрлеріне ие болған жұмыскерлерді біржолғы көтермелеу;
- 4) мереке күндері мен кәсіби мерекеге, мерейтойлық күндерге және лайықты демалысқа кетуге орайластырылған жұмыскерлерді біржолғы көтермелеу;
- 5) жұмыскерлерге жалақы есебіне берілетін аванстар;
- 6) жұмыскерлерге сауықтыруға берілетін әлеуметтік жеңілдіктер (не жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына материалдық көмек түрінде, не емделуге және демалуға жолдама беру түрінде);
- 7) ұйымның қаржылық мүмкіндігіне қарай әлеуметтік қолдаудың өзге де түрлері.

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

- 1) білім беру мен денсаулық сақтауға жеке инвестицияларды тарту бойынша көмек көрсетеді;

2) ұйымдардың теңгеріміндегі әлеуметтік объектілерді (демалыс базалары, балалар сауықтыру лагерлері, клуб мекемелері, спорт ғимараттары және т.б.) және олардың персоналын қамтиды;

3) кәсіподақ органдарына мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыруға ақшалай қаражат береді.

7.4. Кәсіподақтар қаржы қаражаты болған жағдайда, жұмыскерлер арасында дене шынықтыру-спорт және мәдени-бұқаралық іс-шараларды ұйымдастырады, ал салалық кәсіподақтардың орталық органдары осындай іс-шараларды халықаралық және республикалық деңгейде ұйымдастырады.

7.5. Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер ұйымның қаржылық жағдайын ескере отырып беріледі.

7.6. Мүдделі тараптар Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі жанындағы Жұмыс тобы шеңберінде, сондай-ақ Бас келісімге сәйкес жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру мәселелері бойынша жұмысқа қатысуға міндетті.

VIII. ЕҢБЕКПЕН ҚАМТУҒА ЖӘРДЕМДЕСУ

8.1. Жұмыс берушілер:

1) әрбір жұмыскерді жазбаша түрде хабарлау:

қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге байланысты еңбек жағдайларының өзгеруі туралы күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей;

жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуі себебінен еңбек шартын бұзу туралы он бес жұмыс күні ішінде;

ұйым таратылған, жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған жағдайларда еңбек шартын бұзу туралы кемінде бір ай бұрын хабардар етеді.

2) жұмыскерге еңбек шартының алдағы бұзылуы туралы хабарланған сәттен бастап жұмыстан босатылған күнге дейін жаңа жұмыс іздеу үшін орташа жалақысын сақтай отырып, үш жұмыс күніне дейін бос уақыт беруге;

3) тараптардың келісімі бойынша зейнеткерлік жасқа дейінгі жұмыскерлермен және ең алдымен ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін жұмыскерлермен еңбек қатынастарын мерзімінен бұрын бұзу жөніндегі бағдарламаларды әзірлейді және қолданады;

4) мыналар арқылы жұмыспен қамтудың мемлекеттік саясатын іске асыруға қатысады:

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарын сақтай отырып жұмысқа орналасуға жәрдемдесу.

жұмыскерлерді кәсіптік оқыту жүйесін дамыту;

техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдары арқылы кадрлар даярлау;

ұйымдардағы құрылымдық өзгерістер барысында білікті жұмыскерлерді сақтау және ұтымды пайдалану;

қоғамдық жұмыстарды және әлеуметтік жұмыс орындарын ұйымдастыру үшін жұмыс орындарын құру;

жұмысқа орналастыру мәселесі бойынша оның ішінде ұйымдарда белгіленген біліктілік талаптарына сәйкес халықты жұмыспен қамту орталығының жолдамасы бойынша өтініш білдірген адамдарды бос орындарға қабылдау;

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес мүгедек адамдарды жұмысқа орналастыру үшін арнайы жұмыс орындарын құру;

еңбек нарығының бірыңғай ақпараттық базасына оның ішінде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес «Электрондық еңбек биржасы» мемлекеттік ақпараттық порталы арқылы сұранысқа ие мамандықтар бөлінісінде бос жұмыс орындарының болуы туралы мәліметтерді және жұмыс орындарының болжамды құрылуы туралы деректерді ұсыну;

жұмыс орындарын құру.

5) жұмысқа қабылдау үшін бос жұмыс орындары туралы ақпаратта кемсітушілік сипаттағы талаптарға жол бермеуге;

6) халықты жұмыспен қамту орталығы оған жұмыс іздеп жүрген адамдарды жіберген күннен бастап бес жұмыс күні ішінде жұмысқа қабылдау немесе жұмысқа қабылдаудан бас тарту туралы орталыққа себептерін көрсете отырып, бағытына тиісті белгі қою арқылы хабарлайды;

7) белгіленген жұмыс орындарының квотасын орындайды;

интернат ұйымдарының мүгедектері мен кәмелетке толмаған түлектері үшін ұйымда қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыс орындары болған кезде;

кәсіптерге қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес болған жағдайда, пробация қызметінің есебінде тұрған адамдар, сондай-ақ бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған адамдар үшін;

8) Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне сәйкес әлеуметтік аударымдар жүргізеді және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес өзге де міндеттерді орындайды;

9) еңбек нарығындағы шиеленісті болдырмау үшін, оның ішінде салаларда ықтимал босатылатын кадрлардың құзыреттерін дамытуды қамтамасыз ету есебінен еңбек ресурстарының ағындарын басқару жүйесін құруға ықпал етеді;

10) мүмкіндік болған кезде қысқартылатын жұмыскерлерді жұмыс берушінің филиалдарын, өкілдіктерін және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерін қоса алғанда, жұмыс беруші ұйымының ішіндегі бос орындарға біліктілігіне, мамандығына немесе кәсібіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, саны мен сапасына сәйкес ұқсас лауазым бойынша ауыстырады;

11) кадрларды ұлттандырудың түрлі бағдарламаларын қоса алғанда, кандидаттардың біліктілігі тең болған кезде (жұмыскердің білім деңгейін, білігін, іскерлігін, кәсіптік дағдылары мен жұмыс тәжірибесін ескере отырып) қазақстандық мамандар үшін жұмысқа орналасуға басым құқық беру арқылы шетелдік мамандарды қазақстандықтармен біртіндеп ауыстыру жөнінде шаралар қабылдайды;

12) халықты жұмыспен қамту орталықтарымен бірлесіп жұмыспен қамтуды мемлекеттік қолдау шаралары шеңберінде қолданыстағы жұмыс орындарының сақталуын қамтамасыз етуге жәрдем көрсетеді;

13) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, аттестаттау комиссиясын қалыптастыру кезінде жұмыскерлердің өкілін қосуға тиіс.

Жұмыскерлерді аттестаттаудан өткізу тәртібі, шарттары мен кезеңділігі ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушілердің актілерінде айқындалады.

8.2 Кәсіподақтардың келесідей құқықтары бар:

1) халықты жұмыспен қамту жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыруға қатысуға;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес азаматтардың еңбек және әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін, сондай-ақ өзге де құқықтарды қозғайтын нормативтік құқықтық актілерді, оның ішінде жұмыспен қамтуды қамтамасыз етудің мемлекеттік бағдарламаларын әзірлеуге қатысуға;

8.3 Кәсіподақтар бұқаралық ақпарат құралдарында, интернет алаңдарда жұмысшы мамандықтары мен мамандықтарын дәріптеуге қатысады.

IX. ГЕНДЕРЛІК ЖӘНЕ ЖАСТАР САЯСАТЫ

9.1. Тараптар ұжымдық шарттарда келесі шарттарды көздеу қажеттілігін мойындайды:

1) Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс беруші жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедектігі бар баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, аталған санаттағы анасыз балаларды тәрбиелеп отырған өзге де тұлғалармен еңбек шартын бұзуға жол бермеу;

2) жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар заңды өкілінің (ата-анасының біреуінің, бала асырап алушының, қорғаншының, қамқоршысының), сондай-ақ отбасының науқас мүшесіне күтім жасауды жүзеге асыратын жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша медициналық қорытындыға сәйкес толық емес жұмыс уақыты режимін белгілеу;

3) халықты жұмыспен қамту орталықтарымен бірлесіп жұмыс берушілер халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган белгілеген «Бірінші жұмыс орны» жобасы шеңберінде жастарды бірінші жұмыс орнына жұмысқа орналастыруға жәрдемдесу;

4) жүкті әйелді медициналық қорытындысы болған кезде орташа жалақысын сақтай отырып, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін, жұмыс уақытының жиынтық есебін (вахталық жұмыс әдісі) қолдануды болдырмайтын басқа жұмысқа ауыстыруды;

5) он сегіз жасқа (кәмелетке толмаған) төрт және одан да көп баласы бар жұмыскердің (балалардың заңды өкілдерінің бірінің) жазбаша өтініші бойынша, егер жұмыскер оны ағымдағы күнтізбелік жыл ішінде пайдаланбаған болса, келесі күнтізбелік жылға ауыстыру құқығынсыз ұзақтығы кемінде 2 күнтізбелік күнге әлеуметтік демалыс беруді көздеу қажет деп таниды.

Егер ата-ананың екеуі де бір ұйымда жұмыс істейтін болса, жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақтала отырып, осы әлеуметтік демалыс ата-аналардың біріне беруді;

6) үш және одан да көп баласы бар әйелдерге жазғы немесе олар үшін қолайлы кез келген уақытта ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына басым құқық беруді;

7) жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдерді түнгі уақытта жұмысқа жібермеуді көздеу қажет деп таниды.

9.2. Тараптар гендерлік және жастар саясатына қатысты бірлескен қызметтің басым бағыттары деп мыналарды санайды:

1) білім беру ұйымдарында не жұмыс берушілердің оқу орталықтарында жұмыс берушілердің өтінімдері бойынша еңбек нарығының қажеттіліктерін ескере отырып, әйелдер мен жастарды кәсіптік оқытуды жүргізу;

2) халықты жұмыспен қамту орталығы, оқыту ұйымы, жұмыс беруші және білім алушы арасында тараптардың құқықтары мен міндеттерін, оқытуға ақы төлеу және шартты мерзімінен бұрын бұзу шарттарын, кәсіптік оқытуды қаржыландыру мерзімі мен көздерін қамтуға тиіс әлеуметтік келісімшарт жасасу;

3) жастар практикасынан өту үшін жұмыс берушінің халықты жұмыспен қамту орталығымен шарт негізінде жұмыс орындарын құруы. Жұмыс орындарын құру кезінде тұрақты жұмыс орындарына бос жұмыс орындарын пайдалану мүмкін емес. Құрылған жұмыс орындары білім беру ұйымының түлегі алған мамандыққа (мамандыққа) сәйкес келуге тиіс;

4) Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі шараларды жүзеге асыру;

ана мен баланы қорғауды, әйелдерді әлеуметтік қолдауды қамтамасыз ету, әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы гендерлік проблемаларды шешу;

- бала күтімімен және оларды тең құқықта тәрбиелеумен айналысатын ерлер мен әйелдерді қолдау;
- шешім қабылдау деңгейінде әйелдердің өкілдігін арттыру;
- әйелдер мен ерлер үшін тең құқықтар мен мүмкіндіктерді қамтамасыз ету;
- ұқсас жұмыстарды және бірдей біліктілікті орындау кезінде әйелдер мен ерлер еңбегіне ақы төлеудегі теңдік.
- 5) жастардың IT білімін, қаржылық сауаттылығын және патриотизмін дамыту.

Х. ҚАУІПСІЗ ЖАҒДАЙЛАРДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

10.1. Келісім тараптары сала ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы саясаттың басты бағыты ретінде жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды басымдық деп таниды және өзіне мынадай міндеттемелерді алады:

1) сала кәсіпорындарында «тапсырыс берушіден мердігерге дейін» тік бақылау бойынша қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша, оның ішінде еңбекті қорғау мен қауіпсіздіктің қазіргі заманғы стандарттарын енгізу бойынша жауапкершілікті күшейту жөніндегі жұмысты жүргізу;

2) келісімдерде, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актілерінде айқындалатын, бірақ ең төменгі жалақы мөлшерінен кем емес мөлшерде еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға ай сайынғы қосымша ақыны жүзеге асыру мәселесі бойынша консультациялар жүргізуге, сондай-ақ оларды жұмыс берушінің және (немесе) кәсіптік одақтардың қаражаты есебінен мамандандырылған білім беру ұйымдарында жыл сайын оқытуды жүргізу;

3) сала ұйымының мүдделі тараптарын шақыра отырып Салалық комиссияның отырыстарында үздік тәжірибе мен озық тәжірибелермен алмасу, сондай-ақ қауіпсіз жағдайлар мен еңбекті қорғау мониторингі мақсатында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау, өндірістік жарақаттану, кәсіптік сырқаттану жай-күйі мәселелері бойынша тыңдау;

4) сала кәсіпорындарын халықаралық әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығының «Vizion Zero» тұжырымдамасына қосу жөнінде ақпараттық жұмыс жүргізу;

5) 2024 – 2030 жылдарға арналған қауіпсіз еңбек тұжырымдамасын іске асыру шеңберінде еңбекті қорғау саласындағы ұлттық саясатты және бағдарламаны іске асыру және еңбекті қорғаудың ұлттық жүйесін компенсаторлық модельден тәуекелге бағдарланған модельге көшіру;

6) ұжымдық шарттарды жасасуды цифрландыруды енгізуге және кәсіподақтың автоматтандырылған платформасын құруға белсенді қатысу;

7) еңбек жағдайлары бойынша кәсіпорындардың цифрлық картасын енгізуге белсенді қатысу;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестердің және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың қызметін жетілдіру.

10.2. Жұмыс берушілер:

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

2) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірудің кез келген тәуекелдерін болғызбау жөнінде, оның ішінде жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кәсіптік тәуекелдерді болғызбау жөнінде шаралар қабылдайды:

өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға жауапты барлық деңгейдегі қызметтердің тиімді жұмысын ұйымдастыру;

Өндірістік кеңестің қызметіне жағдай жасау;

еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жай-күйі мен жағдайларына ішкі бақылауды ұйымдастыру;

өндірістік практикаға кәсіби тәуекелдерді басқару тетіктерін енгізу;

кәсіпорында еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізу;

3) жұмыскерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша оқытуды, нұсқау беруді, білімін тексеруді жүргізеді сондай-ақ өндірістік процесс пен жұмыстарды өз қаражаты есебінен қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етеді;

4) кемінде үш жылда бір рет кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда басшы жұмыскерлерді және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және олардың білімін тексеруді ұйымдастырады;

5) жұмыскерлер үшін қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасайды, арнайы киім мен аяқ киімді беруді және жөндеуді қамтамасыз етеді, жұмыскерлерді профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе баламалы тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдермен, жеке және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган және (немесе) жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын ұжымдық шарттар белгілеген нормаларға сәйкес ұжымдық қорғау құралдарымен жабдықтайды;

6) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді олар үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды алып жүруге және жүріп-тұруға жол бермейді;

7) өндіріс аумағында жұмыс істейтін барлық жұмыскерлерді қажетті өндірістік-тұрмыстық жағдайлармен қамтамасыз ету бөлігінде еңбек заңнамасын сақтайды;

8) өндіріс аумағында басқа ұйымдардың жұмыскерлері жеке шарттар бойынша жұмыс істейтін болса, ұйымдардың өз жұмыскерлеріне қажетті өндірістік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз етуі бойынша мониторингті жүзеге асыра алады;

9) әйелдерге өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын салмақтарды қолмен көтеруге және жылжытуға жол бермейді;

10) Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексінің 207-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу тәртібін айқындайды;

11) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асырады;

12) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларының жай-күйін мониторингілеу үшін қажетті ақпаратты тоқсанына бір рет береді;

13) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді қамтамасыз етеді;

14) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамалары мен қорытындыларын, Өндірістік кеңестің шешімдерін орындайды;

15) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімді, кемінде бес жылда бір рет аттестаттауды, сондай-ақ реконструкциялаудан, жаңғыртудан, жаңа техника мен технология белгіленгеннен кейін міндетті аттестаттауды өткізуді ұйымдастырады.

Аттестаттау комиссиясының құрамына басшы не оның орынбасары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметтерінің және келісу бойынша өзге де бөлімшелердің мамандары, сондай-ақ жұмыскерлердің өкілдері енгізіледі;

16) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға аттестаттауды өткізу жөніндегі

мамандандырылған ұйымнан еңбек жай-күйін кешенді бағалау нәтижелерін алғаннан кейін бір ай мерзімде қағаз және электрондық жеткізгіштерде ұсынады;

17) еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыруға, жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыруға қажетті қаражат бөледі;

18) дүлей зілзаланың, авариялық жағдайдың, жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің және басқа адамдарға травматикалық факторлардың әсер етуінің алдын алу немесе жою, олардың зардаптарын дереу жою жөнінде шұғыл шаралар қолданады;

19) еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды жүзеге асырады;

20) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген не кәсіптік ауру белгілері пайда болғанда басқа жұмысқа ауысқан кезде жұмыскерлерді міндетті, мерзімді (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулер мен ауысым алдындағы медициналық куәландырулар жүргізуді өз қаражаты есебінен қамтамасыз етеді.

Жұмыскердің денсаулық жағдайын, оның еңбекке уақытша жарамсыздығын және жұмысқа кәсіби жарамдылығын айқындау қажет болған жағдайда, егер оның жалғасуы жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмыс орындарында не жұмыс уақыты аяқталғанға дейін және (немесе) кейін заңнамаға сәйкес медициналық куәландыруды талап ететін кәсіптер тізбесінен тыс қосымша медициналық куәландырулар жүргізеді.

Егер олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті болып табылса, медициналық тексеруден не ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген жұмыскерді шеттетеді;

21) жұмыскерлердің, оның ішінде жұмысқа жаңадан қабылданатындардың назарына белгіленген еңбек және демалыс режимін, еңбек жағдайларының жай-күйі туралы анық ақпаратты жеткізеді, зияндылық пен қауіптілік дәрежесі, денсаулық үшін ықтимал қолайсыз салдарлар туралы ескертеді;

Еңбек жағдайларының сипаттамалары, ауыр жұмыстар мен зиянды немесе қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстар үшін кепілдіктер мен жеңілдіктер жұмыскерлермен жасалатын еңбек шарттарында, сондай-ақ жұмыс берушінің актілерінде көрсетіледі;

Жұмыстың жекелеген түрлерінде жұмыскерлерге өндіріс пен еңбектің технологиясы мен ұйымдастырылуына байланысты жұмыс уақытына қосылатын ауысым ішілік үзілістер беріледі. Осы жұмыстардың түрлері, осындай үзілістерді берудің ұзақтығы мен тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде және (немесе) кәсіптік тәуекелдерді бағалауда айқындалады.

22) жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жабық жылытылмайтын үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын жұмыскерлерге жұмыс уақытына қосылатын және жұмыскерлерді жылытуға, салқындатуға және демалуға арналған үй-жайларды жайластыруды қамтамасыз ететін жылыту не салқындату және демалу үшін арнайы үзілістер береді;

23) елеулі қауіптер мен тәуекелдерге бағалау жүргізеді, оларды барынша азайту жөніндегі шараларды қабылдайды;

24) ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде көзделген талаптарда және тәртіппен осы қарап-тексерулерге жататын жұмыскерлерге міндетті профилактикалық медициналық қарап-тексерулерден (скринингтерден) өту үшін жағдайлар жасайды;

25) вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді жұмыстарды жүргізу объектісінде болған кезеңде тұрғын үймен қамтамасыз етеді және оларды тамақтандыруды,

жұмыс орнына дейін және кері жеткізуді, сондай-ақ жұмыстарды орындау және ауысымаралық демалыс үшін жағдайларды ұйымдастырады.

Жұмыскердің жұмыс жүргізу объектісінде болу шарттарын, сондай-ақ жұмыс беруші бекітетін еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) вахталық жұмыс әдісі туралы ережеге сәйкес вахталық әдісті қолдану тәртібін қамтамасыз етеді.

Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлер тамақ қабылдаудан ұзақ уақыт бас тартқан жағдайда, жұмыс беруші жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмысты тоқтата тұрады және жұмыс орындарында не жұмыс уақыты аяқталғаннан кейін қосымша медициналық куәландырулар жүргізеді.

Медициналық қорытындыларда қарсы көрсетілім болғанда жұмыс беруші жұмыскерді еңбек міндеттерін орындауға жібермейді;

26) еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өндірістік жарақатқа, кәсіптік ауруға немесе денсаулықтың өзге де зақымдануына немесе өндіріске байланысты емес денсаулықтың өзге де зақымдануына байланысты медициналық қорытынды негізінде жұмыс беруші еңбекке қабілеттілігі қалпына келтірілгенге немесе мүгедектігі белгіленгенге не кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылғаны белгіленгенге дейін жұмыскерді неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға не оны еңбек, ұжымдық шарттарда келісілген шарттарда жұмыстан босатады;

27) жұмыскерді жеңіл жұмысқа ауыстыру мүмкіндігі болмаған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскердің келісімімен оны жұмыс берушінің актісінде көзделген, бірақ заңнамада белгіленгеннен кем емес мөлшерде еңбекке қабілеттілігі қалпына келтірілгенге немесе мүгедектігі белгіленгенге не кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылғаны қалпына келгенге дейін ай сайынғы жәрдемақы төлей отырып, жұмыстан босатады;

28) кәсіпорындарда еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың сақталуын ішкі бақылаудың тиімділігін арттырады;

29) өндірістік жарақаттануды төмендетуге және кәсіптік аурулардың туындауын болғызбауға бағытталған шаралар кешенін іске асырады;

30) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын жақсарту бойынша отандық және (немесе) шетелдік озық жұмыс тәжірибесін енгізуге ұсынады;

31) еңбек жағдайларын жақсарту мақсатында өндірісті қайта жарақтандыруға және жаңғыртуға, өндірілген ресурспен және қызмет ету мерзімімен өндірістік жабдықтар үлесін дәйекті төмендетуге бағытталған шаралар кешенін әзірлейді;

32) заңнамаға сәйкес жұмыскерлерді медициналық қарап-тексеруді және жұмыскерлерді мерзімді медициналық қарап-тексеру нәтижелері бойынша ұсынымдарды уақтылы және толық орындауды жүргізеді;

33) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды уақтылы жүргізеді және жұмыскерлерге ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары үшін жеңілдіктер мен өтемақылар береді;

34) еңбек заңнамасының талаптарына сәйкестігін ерікті түрде декларациялау және қауіпті өндірістік объектілердің қауіпсіздігін декларациялау бойынша жұмысты жүргізеді;

35) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау үшін ортақ жауапты болады;

36) өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік саласындағы жұмыскерлерді даярлауды, қайта даярлауды, біліктілігін арттыруды және аттестаттауды қамтамасыз етеді;

37) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес экологиялық зілзала және радиациялық тәуекел аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлер үшін кепілдіктерді қамтамасыз етеді;

38) әйелдердің, жастардың және мүгедектігі бар адамдардың, оның ішінде Келісім мен ұжымдық шарттар шеңберінде негізгі құқықтары мен кепілдіктерін іске асыру үшін жағдайлар жасауға ықпал етеді.

10.3. Кәсіподақтар, Кәсіподақтардың сайланбалы органдары:

1) Өндірістік кеңестің құрамында жұмыс берушімен еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу,

сондай-ақ жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау тексерулерін жүргізу бойынша бірлескен іс-қимылдар ұйымдастырады;

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

3) осы Келісімнің, ұжымдық шарттардың, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсарту, жазатайым оқиғалардың, кәсіптік аурулардың, қауіпті өндірістік объектілердегі авариялардың себептерін жою жөніндегі іс-шаралардың орындалуына тексерулер жүргізуді ұйымдастырады;

4) өндірістегі еңбек пен тұрмысты үздік ұйымдастыруға арналған Республикалық қоғамдық байқау-конкурсты, ұйымдардағы еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі түрлі салалық және өңірлік конкурстарды ұйымдастырады және оларды өткізуге қатысады;

5) осы Келісім шеңберінде атқарушы билік органдарымен, мемлекеттік бақылау және қадағалау органдарымен, жұмыс берушілермен еңбекті қорғау, денсаулық, өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелерінде тығыз өзара іс-қимыл жасасуды жүзеге асырады;

6) Өндірістік кеңестің құрамында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асырады, сондай-ақ жазатайым оқиғаларды, жарақаттануды, кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруге қатысады, талдау жүргізеді, олардың деңгейін төмендету жөніндегі іс-шараларды әзірлеуге қатысады, олардың орындалуын бақылайды;

7) Кәсіподақ мүшелеріне қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларына құқықтарын қорғауда, ерекше жағдайларда жұмыс істегені үшін өтемақы алуда практикалық көмек көрсетеді, олардың мүдделерін мемлекеттік билік органдарында, сотта, басқа да құқық қорғау және бақылаушы органдарда, келісу комиссияларында білдіреді;

8) қауіпсіз жағдайларды және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету мақсатында Ұжымдық шарттың тиісті бөлімімен қатар Тараптар сала ұйымдарының қаржылық-экономикалық жағдайын ескере отырып, еңбекті қорғау жөніндегі нақты іс-шараларды (бағдарламаларды, жоспарларды, келісімдерді және т. б.) әзірлей алады;

9) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау үшін ортақ жауапты болады, оның ішінде жұмыскер мен жұмыс берушінің ортақ жауапкершілігі қағидатының негіздерін түсіндіру жөніндегі іс-шаралар өткізеді;

10) кәсіподақ ұйымдарының мүшелері арасында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілердің сақталуы тұрғысынан ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

11) қауіпті өндірістік объектідегі авариялар, инциденттер туралы ұйым әкімшілігін дереу хабардар етеді.

10.4. 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 жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсартудың мемлекеттік бағдарламаларын әзірлеуге және оларды іске асыруға жәрдемдеседі;

3) қауіпті өндірістік объектілерді қашықтықтан қадағалау тетігін әзірлеуге және оны енгізуге жәрдемдеседі;

4) тиісті кәсіптік стандарттарды және қазіргі заманғы технологияларды пайдалануды ескере отырып, еңбекті қорғау саласындағы мамандарды даярлау және қайта даярлау жүйесін жетілдіруге жәрдемдеседі.

XI. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ЖАНЖАЛДАРЫ МЕН ЕРЕУІЛДЕРДІҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ БОЛДЫРМАУ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ШАРАЛАР

11.1. Тараптар Келісімнің қолданылу кезеңінде ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдердің туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мән-жайларды жою жөнінде алдын алу шараларын қабылдауға уағдаласты.

11.2. Қауіпті өндірістік объектілерге жатқызылған ұйымдарда Тараптар еңбек дауларын тек татуластыру рәсімдері арқылы шешуге және кейіннен заңсыз деп танылуы мүмкін әрекеттерге жол бермеуге міндетті.

11.3. Осы мақсатта Министрлік:

1) Әлеуметтік серіктестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның жұмысы аясында Республикадағы немесе оның жекелеген аймақтарындағы әлеуметтік тұрақтылықтың нашарлауының ықтимал себептері болып табылатын мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларындағы ұйымдардағы әлеуметтік-экономикалық жағдайдың үрдістерін талқылайды;

2) әлеуметтік және еңбек жанжалдарының алдын алу мәселелері бойынша әлеуметтік серіктестік тараптарының қатысуымен семинарлар, кездесулер және дөңгелек үстелдер өткізеді.

11.4. Жұмыс берушілер:

1) Еңбек Кодексінде және ұйымдардың ішкі актілерінде көзделген тәртіппен және шарттарда тікелей, сол сияқты олардың өкілдері арқылы да ұйымдардың жұмыскерлерімен түсіндіру жұмыстарын жүргізеді, ұсыныстарды қарайды, әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша келіссөздер мен консультациялар жүргізуге;

2) Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларын ұйымдастыруға жұмыс істейтін мердігер және қосалқы мердігер компаниялармен Еңбек және өндірістік қатынастар жөніндегі жұмысты ұйымдастырады, оның ішінде еңбек заңнамасы талаптарының сақталуын бақылау мақсатында мердігер және қосалқы мердігер компанияларда еңбекке ақы төлеудің уақтылығына мониторинг жүргізуге құқылы;

3) еңбек дауларын сотқа дейін реттеу тетіктері ретінде медиация институттары мен омбудсменді тартуға;

4) кәсіпорындар ұжымдарында қолайлы әлеуметтік ахуал құру, әлеуметтік диалогты дамыту бөлігінде басшылар, адами ресурстар және қоғамдық байланыстар басқармалары арасында ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

5) Еңбек Кодексіне сәйкес жеке еңбек дауларын уақтылы қарау үшін тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылатын келісу комиссиясының жұмысын қамтамасыз етеді.

11.5. Кәсіподақтар:

1) жұмыс берушілерге еңбек тәртібін нығайту мәселелерінде жәрдемдеседі, ұжымдық шарттардың ережелерін түсіндіреді;

2) ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде татуластыру рәсімдерін, еңбек төрелігін, делдалдықты барынша пайдаланады;

3) жұмыс берушілер өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда Келісімнің қолданылу кезеңінде ереуілдер өткізуге жол бермейді;

4) Кәсіподақтардың алқалы органдарының шешімдері туралы жұмыс берушілерді хабардар етеді, жоспарланған ұжымдық іс-әрекеттер туралы уақтылы ескертеді;

5) өз бастамасы бойынша жұмыс қарқынын төмендетуге, ереуіл қозғалыстарын ұйымдастыруға және өндірістің қалыпты барысының өзгеруіне әкелетін өзге де бұзушылықтарға жол бермейді. Төтенше сипаттағы алдын алу шараларын (аштық жариялау, жұмыстарды тоқтату және (немесе) тоқтата тұру, жұмысқа шықпау және т.б.) жұмыскерлер, жұмыскерлер өкілдері Қазақстан Республикасының Заңнамасында көзделген жағдайларда және негіздер бойынша татуластыру рәсімдері жүргізілгеннен кейін ғана қабылдауы мүмкін.

ХІІ. ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН ҚОҒАМДЫҚ БАҚЫЛАУ

12.1. Еңбек кодексінің 155-бабына сәйкес Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылауды Кәсіподақтар осы Келісімде және ұжымдық шарттарда бекітілген талаптарда және тәртіпте жүзеге асырады.

12.2. Еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылаудың мақсаты мен міндеттері заңдылықтың сақталуына жәрдемдесуді қамтамасыз ету, сондай-ақ еңбек заңнамасының бұзылуының алдын алу және оны жою болып табылады.

12.3. Еңбек заңнамасы нормаларының сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподақтар қоғамдық бақылау қызметтерін құра алады.

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

12.5. Кәсіподақтар заңнамаға сәйкес еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекторлармен: өз мүшелерінің мүдделерін қорғау мақсатында тікелей өтініштер; жұмыс берушілермен келісім бойынша бірлескен жоспарлы тексерулерге қатысу арқылы өзара іс-қимыл жасасады.

12.6. Кәсіподақтар тарапынан қоғамдық бақылауды жүзеге асырудың қосымша тетіктері ұжымдық шарттарда көзделуі мүмкін.

ХІІІ. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

13.1. Министрлік пен Жұмыс берушілер кәсіподақтардың Еңбек Кодексінде, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасы Заңында және келісімдерде бекітілген талаптарда және тәртіпте Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын таниды.

13.2. Мақсаты кәсіподақтарды қандай да бір органдар мен ұйымдарға тікелей немесе жанама бағындыру немесе оларды құқықтарында шектеу болып табылатын, сондай-ақ «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасы Заңында және кәсіподақтар жарғысында көзделген олардың қызметіне кедергі келтіретін кез келген әрекеттерге тыйым салынады.

13.3. Министрлік, Жұмыс берушілер Кәсіподақтарға Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпаратты қоспағанда, кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелер бойынша ақпарат береді.

13.4. Кәсіподақтар сайланған немесе қайта сайланған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде Жұмыс берушілерді сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері туралы хабардар етуі қажет.

13.5. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартыла алмайды. Негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жауапкершілікке тартыла алмайды.

Кәсіподақ органының дәлелді пікірі жұмыс берушіге жұмыс берушінің өтініші келіп түскен күннен бастап бес жұмыс күні ішінде беріледі.

13.6. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға, заңды тұлға таратылған не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, осы

адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі.

Занды тұлға таратылған не жұмыс беруші – жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) негізгі жұмыстан босатылмаған жағдайда, жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға болмайды.

Кәсіподақ органы мен жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірі жұмыс берушіге оның өтініші келіп түскен күннен бастап бес жұмыс күні ішінде беріледі.

13.7. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен тәртіптік жаза қолдану және еңбек шартын бұзу туралы жұмыс берушінің актісін шығару кезінде кәсіподақ органының дәлелді пікірін есепке алу Еңбек Кодексіне және «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасы Заңында көзделген ерекшеліктерге сәйкес жүргізіледі.

13.8. Ұжымдық шарттарда сайланбалы және кәсіподақ органдарының басқа мүшелері үшін басқа да кепілдіктер көзделуі мүмкін.

13.9. Кәсіподақтарға тиесілі болу Қазақстан Республикасының заңдарымен кепілдік берілген азаматтардың еңбек, әлеуметтік-экономикалық, саяси, жеке құқықтары мен бостандықтарын қандай да бір шектеуге немесе артықшылықтарға әкеп соқпайды.

13.10. Жұмысқа қабылдау, жұмыс бойынша жоғарылату кезінде кемсітуге, сондай-ақ жұмыскердің кәсіподаққа тиесілі болуы, оған кіруі немесе одан шығуы себебінен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға тыйым салынады.

13.11. Жеке тұлғаларды кәсіподақ құрамына кіруден бас тартуға, бір кәсіподақтан шығып, екіншісіне кіруге немесе кәсіподақты өз бетінше таратуға мәжбүрлеу үшін қорқыту немесе басқа да заңсыз әрекеттер арқылы ықпал етуге тыйым салынады.

13.12. Сонымен қатар жұмыс берушілер:

кәсіподақ қызметінің және оның салалардағы ұйымдық құрылымдарының заңнамалық белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін сақтайды;

Кәсіподақтардың, оның филиалдары мен өкілдіктерінің өзге де (аумақтық) Кәсіподақ ұйымдарының өкілдеріне еңбек заңнамасында көзделген міндеттемелерді орындау үшін Кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін кәсіпорындардың кәсіподақ ұйымдарына және олардың жұмыс орындарына баруға кедергі келтірмейді;

Тараптардың келісімі бойынша Кәсіподақтарға жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерінің демалысы мен сауығуын ұйымдастыру үшін материалдық ресурстарды, техникалық құралдар мен жылжымайтын мүлік объектілерін өтеусіз пайдалануға береді;

Тараптардың келісімі бойынша және кәсіптік одақтың мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініштері болған кезде жұмыс беруші ай сайын кәсіподақ шотына жұмыскерлердің жалақысынан мүшелік кәсіподақ жарналарын аударады;

кәсіподақ органдарының мүшелерін, өз мүшелерінің мүддесі үшін қоғамдық міндеттерді орындау үшін, кәсіподақ оқуы кезінде, кәсіподақтар шақыратын съездерге (конференцияларға) делегаттар ретінде қатысу үшін, сондай-ақ ұжымдық шарттар мен келісімдерде көзделген шарттарда және тәртіпте олардың пленумдарының, президиумдарының жұмысында негізгі жұмыстан босатады;

кәсіподақтардың сайланбалы лауазымдарына сайлау салдарынан жұмыстан босатылған адамдардың жұмыс орнын (лауазымын), кәсіподақтардың сайланбалы лауазымында жұмыс істеу кезеңінде сақтайды;

ұжымдық шарттарда тиісті ережелер болған кезде бастауыш кәсіподақ ұйымының органдарына сайланған негізгі жұмыстан босатылған кәсіподақ жұмыскерлеріне, сондай-ақ жергілікті кәсіподақтың не бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына сайлануына байланысты негізгі жұмыстан босатылған жұмыскерлерге ұйым жұмыскерлері үшін көзделген әлеуметтік жеңілдіктер беріледі;

Кәсіподақтарға, олардың осы ұйымдағы қызметін жүзеге асыратын филиалдары мен өкілдіктеріне, бастауыш ұйымдарға олардың алдын ала өтінімі бойынша отырыстар

өткізу үшін бос үй-жай, сондай-ақ ақпаратты жалпыға көрінетіндей қолжетімді жерде орналастыру мүмкіндігін өтеусіз ұсынады;

- кәсіподақ мүшелеріне кәсіподақ жарғысында айқындалған кезеңділікпен және ұжымдық шарттарда белгіленген тәртіпте жұмыс уақытында жиналыстарды еркін өткізу құқығын бере алады.

XIV. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

14.1. Салалық келісім 2026 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енеді және 2028 жылғы 31 желтоқсанға дейін, ал жауапкершілік, дауларды шешу тәртібі бөлігінде – олар толық орындалғанға дейін қолданылады және Тараптар оған қол қойған кезден бастап күнтізбелік он күн ішінде еңбек қатынастарын реттеу саласындағы мемлекеттік еңбек органында хабарламалық тіркеуге жатады.

14.2. Осы салалық келісімге мынадай қосымшалар ұсынымдық сипатта болады:

1) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салалары ұйымдары үшін ұжымдық шарттың үлгілік нысаны (№1 қосымша);

2) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салалары ұйымдарының жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау туралы үлгілік қағидалар (№2 қосымша);

3) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салалары ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы үлгілік ереже (№3 қосымша);

4) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салалары ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы үлгілік ереже (№4 қосымша);

5) Жұмыс берушілер мен мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларының Жұмыскерлері арасындағы ішкі коммуникацияның бірыңғай жүйесі туралы үлгілік қағидалар (№5 қосымша);

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

14.3. Тараптар өздеріне қабылдаған міндеттемелерді бұзғаны үшін ҚР қолданыстағы заңнамасына және осы Келісімге сәйкес жауапты болады.

14.4. Келісімнің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік тараптары жүзеге асырады. Салалық комиссия өзі бекіткен тәртіпке сәйкес Тараптардың Келісім ережелерін бұзуы туралы мәселелерді қарауға және оларды жою жөнінде шаралар қолдануға құқылы.

Келісімді іске асыру барысында туындайтын барлық даулы мәселелер Комиссия отырысында, ал түсініспеушіліктер жағдайында Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес сот тәртібімен шешіледі.

14.5. Келісім бірдей заңды күші бар мемлекеттік және орыс тілдерінде алты данада жасалды және қол қойылды. Салалар ұйымдарында Жұмыс берушілер мен Кәсіподақ Келісімді оған қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде жұмыскерлердің назарына жеткізуді бірлесіп қамтамасыз етеді. Келісімнің мәтіні бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланады.

14.6. Министрлік салалық деңгейде уәкілетті мемлекеттік орган бола отырып, Келісімнің ресми жариялануын қамтамасыз етеді.

14.7. Тараптар Келісімді Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларында 2026 – 2028 жылдарға арналған келісілген әлеуметтік-экономикалық саясатты жүргізу жөніндегі басым бағыттар мен қажетті іс-қимылдарды белгілейтін әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты деп таниды.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЭНЕРГЕТИКА МИНИСТРЛІГІ:

Қазақстан Республикасының
энергетика вице-министрі



Қ. Арымбек

ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕР ӨКІЛДЕРІ:

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


Ж. Нұрмағанбетов



«Мұнай-газ химиясы өнімдерін
өндірушілер мен тұтынушылар
қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі

Бас директор

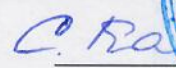

Г. Толкимбаев


С. Боранбеков



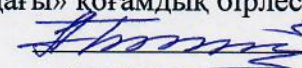
ЖҰМЫСКЕРЛЕР ӨКІЛДЕРІ:

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


С. Калиев

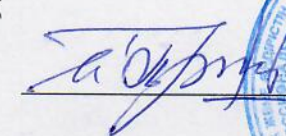


«Қазақстандық мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі
Төраға


А. Бисенов



«Химия, мұнай химиясы және
тектес өнеркәсіптік салалар жұмыскерлерінің
салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі
Төраға


К. Примкулов




Куспанова А.


Ахмурдиев Л.Ж.


Омарова Б.А.