

**2019-2021 жылдарға арналған «Қазақстанская правда» Республикалық газеті»  
акционерлік қоғамы мен «Қазақстанская правда» республикалық газеті»  
акционерлік қоғамы бастапқы кәсіподақ ұйымының арасындағы  
ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМ**

Ұжымдық келісім бұдан әрі «Тараптар» деп аталатын «Қазақстанская правда» республикалық газеті» акционерлік қоғамының (бұдан әрі Қоғам) атынан Қоғам мүддесіне өкілдік ететін Басқарма Төрағасы Пащенко Вячеслав Валентинович (бұдан әрі Жұмыс беруші) және «Қазақстанская правда» республикалық газеті» АҚ кәсіподақ ұйымының (бұдан әрі Кәсіподақ) атынан Қоғам еңбек ұжымының Төрайымы Муканова Асель Мухитовна арасында қол қойылды.

Кәсіподақ Қоғамның жұмыс ұжымы атынан келіссөздер жүргізіп, Ұжымдық келісімге қол қоюға өкілетті.

2019-2021 жылдарға арналған «Қазақстанская правда» республикалық газеті» акционерлік қоғамы және «Қазақстанская правда» республикалық газеті» акционерлік қоғамының қызметкерлері арасында ұжымдық келісім (бұдан әрі - Ұжымдық келісім) әлеуметтік серіктестіктің, өзара сенім мен құрметтің, тараптардың міндеттерін шектеудің қағидаларына негізделі отырып, ерікті түрде ҚР Еңбек кодексі, ҚР «Кәсіподақтар туралы» Заңы заңнамасының, тараптар өкілдерінің құқықтық өкілеттілігінің, таңдау еріктігі, оның мазмұнын құрастыратын мәселелерді талқылау және шешу құқығының еріктігі, қабылданған міндеттемелердің қамтамасыз етілу мүмкіншілігінің негізінде жасалып, бекітіліп отыр.

## 1. Жалпы ережелер

1.1. Осы Ұжымдық келісім Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының «Акционерлік қоғамдар туралы», «Кәсіби одақтар туралы» заңдарына және Қазақстан Республикасының басқа да құқықтық нормативтік актілеріне сәйкес бекітілген.

1.2. Осы Ұжымдық келісім Тараптардың өзара мүдделерін келістірудің негізінде Жұмыс беруші мен Кәсіподақ арасындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарды реттейтін жазбаша келісім нысанындағы құқықтық актісі болып табылады.

1.3. Осы Ұжымдық келісімнің қолданылуы Қоғам кәсіподағының мүшелері болып табылатын қызметкерлерді және жазбаша өтініштің негізінде Ұжымдық келісімге қосылған қызметкерлерді қамтиды.

1.4. Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлер Жұмыс берушімен өзара қатынас барысында өз мүдделерін қорғау өкілеттілігін Кәсіподаққа ұсынуға құқылы болып табылады.

1.5. Осы Ұжымдық келісім Қоғам құрылымы органдарының құрамы өзгерген жағдайда да өз күшін сақтайды.

1.6. Қоғам мүлкінің иесі өзгерген жағдайда Ұжымдық келісім үш айлық мерзім ішінде өз күшін сақтайды. Осы мерзім ішінде Тараптар жаңа Ұжымдық келісімнің бекітілуі, Ұжымдық келісімнің сақталуы, өзгертілуі, толықтырылуы туралы келіссөздерді бастауға құқылы.

1.7. Ұжымдық келісімге оның қолданысының барысында өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың өзара келісімі бойынша ғана енгізіледі.

1.8. Осы Ұжымдық келісім Қоғамның қайта ұйымдастырылу мерзімінде (бірлесу, қосылу, бөлініп шығу, қайта құрылу) өз күшін сақтайды. Қоғам таратылған, банкрот болып жарияланған жағдайда Ұжымдық келісім Қоғамның барлық қызметкерлерімен еңбек келісімдері тоқтатылған сәттен бастап өз күшін жоғалтады.

1.9. Ұжымдық келісімге өзгертулер мен толықтыруларды енгізудің қажеттілігі туған жағдайда мүдделі Тарап келіссөздерден кем дегенде 15 (он бес) күн бұрын келіссөздер жүргізу туралы ұсыныс білдіру тиіс.

1.10. Жұмыс берушінің бастамасымен Қоғам қызметкерлерінің экономикалық және әлеуметтік мүдделеріне қатысы бар ішкі құжаттар Қоғамның қолданыстағы ішкі құжаттарына кері әсер етуі тиіс емес.

1.11. Қоғам қызметкерлерінің экономикалық және әлеуметтік мүдделеріне қатысы бар ішкі құжаттарды Жұмыс беруші Кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен қабылдайды.

1.12. Осы келісімнің нормалары ҚР заңнамасы мен Қоғамның ішкі құжаттарының жаңа нормаларына қайшы келетін болса немесе дәлелді себептермен нормалардың орындалуы мүмкін болмаса, аталған нормалар автоматты түрде өз күшін жоғалтып, Тараптар олардың толықтырылуы, өзгертілуі немесе олардың Ұжымдық келісімнен мүлдем алып тасталынуы туралы келіссөздер жүргізуін бастайды.

1.13. Ешбір тарап осы Ұжымдық келісімнің күшін біржақты түрде жоя алмайды немесе уақытша тоқтата алмайды.

## **2. Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың міндеттемелері**

2.1. Жұмыс беруші Кәсіподақты Кәсіподақ мүшелері болып табылатын және жазбаша өтініштің негізінде Ұжымдық келісімге қосылған Қоғам қызметкерлерінің еңбек және еңбекке қатысты басқа да әлеуметтік – экономикалық қатынастар бойынша өкілі ретінде мойындайды.

2.2. Кәсіподақ Қоғамның тиімді қызмет етуіне кәсіподақтарға тән әдістер мен мүмкіншіліктер арқылы күш салуға міндеттенеді.

2.3. Кәсіподақ қажет болған жағдайда өкілетті органға еңбек және жұмыс мәселелері бойынша ақпаратты беруге және Жұмыс берушіге көмек көрсетуге міндеттенеді.

2.4. Тараптар осы Ұжымдық келісімі барлық шарттарының орындалу міндеттілігін растайды.

## **3. Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың құқықтары мен міндеттері**

### **3.1. Жұмыс беруші құқылы:**

3.1.1. жұмысқа өз еркімен қабылдауға;

3.1.2. еңбек заңнамасына сәйкес және оның негізінде қызметкерлермен еңбек келісімдерін толықтыруға (қосымша келісімдерді жасау), өзгертуге және бұзуға;

3.1.3. өз өкілеттігінің шеңберінде еңбек заңнамасына сәйкес актілерді шығару (бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, ережелер, қағидалар және т.б.);

3.1.4. өз құқықтары мен мүддесін қорғау мақсатымен бірлестіктерді құруға және бірлестіктерге енуге;

3.1.5. қызметкерлердің еңбек және ұжымдық келісімдерінің шарттарын, еңбек тәртібінің ережелерін, Жұмыс берушінің басқа да актілерін орындауын талап етуге (бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, ережелер, қағидалар және т.б.);

3.1.6. еңбек заңнамасында қарастырылған тәртіп пен жағдайлар бойынша қызметкерлерді ынталандыруға, жазалауға, қызметкерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға;

3.1.7. еңбек саласындағы өз құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатымен қызметкерлер келтірген зардаптың өтелуіне ;

3.1.8. еңбек саласындағы өз құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін сотқа шағым беруге;

3.1.9. қызметкерлерге сынау мерзімін белгілеуге;

3.1.10. Еңбек кодексіне сәйкес, қызметкерлерге кәсіби дайындық, қайтлап дайындықтан өту, және біліктіліктерін арттыруды қамтамасыз ету;

3.1.11. Еңбек кодексіне сәйкес, қызметкерді оқытуымен байланысты шығындарды өтеу

3.1.12. Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен жеке еңбек дауды шешу мақсатымен дәйектілік бойынша келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;

3.1.13. Қоғамның штаттық кестесін бекіту;

3.1.14. штаттық кестеге сәйкес Қоғам қызметкерлерінің лауазымды жалақы мен үстеме мөлшерін белгілеуге;

3.1.15. Қоғамның ішкі құжаттарында белгіленген тәртіп бойынша Қоғам қызметкерлерінің кварталдық премиялар мөлшерін анықтауға;

3.1.16. Қоғамның ішкі құжаттарымен белгіленген сома көлемінде және шарттары негізінде қызметкерлерге материалды көмек көрсетуге;

3.1.17. Қоғам қызметкерлерінің қызметтік міндеттерін белгілеуге;

3.1.18. Қоғамдағы еңбек үрдістерін реттейтін ішкі нормативтік құжаттарды (ережелер, нұсқаулықтар, қағидалар) жасауға және бекітуге;

3.1.19. Кәсіподақтың келісімімен ішкі еңбек тәртібінің ережелерін белгілеуге;

3.1.20. қызметкерлердің кінәсімен құпиялы ақпараттың таратылуынан туындаған шығындардың өтелуіне;

3.1.21. қызметкерлердің аттестациясын жүргізуге;

3.1.22. қоғам қызметкерлерінің ерікті түрде медициналық сақтандырылуын іске асыруға;

3.1.23. Жұмыс беруші актісімен бекітілген лауазымдр мен жұмыстар тізіміне сәйкес, қызметкерлермен бәсекелестіктің болмауы жөнінде келісімдерді жасасу;

3.1.24. қызметкерді басқа заңды тұлғаға іссапарға жіберу. Қызметкерлер жіберілген заңды тұлғаның орташа тізімінің он пайыздан артық қызметкерлер санын бір уақытта іссапарға жіберген жағдайда бұл мәселе кәсіподақпен келісілуі тиіс.;

3.1.25. қызметкерлерден, сондай-ақ қабылданаған жаңа қызметкерлерден орналасқан дауазымды орны бойынша сәйкесті біліктілікті талп ету.

**3.2. Жұмыс беруші міндетті:**

- 3.2.1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, ұжымдық және еңбек келісімдерінің, өзі қабылдаған актілердің талаптарын орындауға;
- 3.2.2. жұмысқа қабылдағанда Еңбек кодексінде белгіленген тәртібі мен шарттарының бойынша еңбек келісімдерді жасау;
- 3.2.3. еңбек қауіпсіздігі мен қорғалуы бойынша ішкі қадағалауын қамтамасыз ету;
- 3.2.4. еңбек келісіміне сәйкес қызметкерді жұмыспен қамтамасыз ету;
- 3.2.5. Қазақстан Республикасының нормативтік -құқықтық актілерінде, еңбек және ұжымдық келісімдерінде, Жұмыс беруші актілерінде қарастырылған жалақы мен басқа да төлемдерді қызметкерлерге уақытында және толық мөлшерде төлеуге;
- 3.2.6. қызметкерді еңбек тәртібі және жұмысқа тікелей қатысты (еңбек атқарымы) Жұмыс беруші актілерімен және ұжымдық келісімімен таныстыруға;
- 3.2.7. қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарау және қызметкерлер өкілдері мен Кәсіподаққа ұжымдық келіссөздерді жүргізу, ұжымдық келісімдерді жасау және олардың орындалуын қадағалау үшін қажетті толық және шын ақпаратты ұсыну;
- 3.2.8. Еңбек кодексінде белгіленген тәртіп бойынша ұжымдық келіссөздерді жүргізуге;
- 3.2.9. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, еңбек және ұжымдық келісімдеріне сәйкес қызметкерлерге еңбек жағдайын қамтамасыз етуге;
- 3.2.10. қызметкерлерді еңбек міндеттерінің орындалуы үшін қажет өз есебінен құрал-жабдықтармен, аспаптармен, техникалық құжаттамамен және тағы да басқа материалдармен қамтамасыз етуге;
- 3.2.11. мемлекеттік еңбек инспекторларының қойған міндеттерін орындауға;
- 3.2.12. қызметкер мен басқа да тұлғалардың өміріне, денсаулығына қауіп төндірген жағдайда жұмысты тоқтатуға;
- 3.2.13. жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау барысында жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;
- 3.2.14. міндетті әлеуметтік сақтанғыруды жүзеге асыруға;
- 3.2.15. қызметкерге жыл сайын төленетін еңбек демалысты беруге;
- 3.2.16. қызметкердің қызметін дәлелдейтін құжаттар мен олардың зейнеткерлік қамтамасыз етілуіне бөлінген қаржы жайлы ақпараттың сақталуы мен мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз ету;
- 3.2.17. қызметкерді еңбек шарттарының зияндылығы мен (немесе) қауіптілігі және кәсіби науқастың пайда болу мүмкіншілігі жайлы алдын ала ескертуге;
- 3.2.18. жұмыс орындарында және технологиялық үрдістерде жазатайым оқиғалардың өндірістік және ғылыми-техникалық прогресстің ескерілуімен алдын алу жұмыстарын өткізуге;
- 3.2.19. жұмыс уақытының, оның ішінде зиянды немесе қауіпті еңбек жағдайлары, әрбір қызметкер орындайтын ауыр жұмыстардың есебін жүргізу;
- 3.2.20. еңбек заңнамасына сәйкес мүмкіншілік болған жағдайда қызметкерлерге кәсіби дайындық пен біліктілікті арттыруын қамтамасыз ету;
- 3.2.21. Еңбек кодексі және Қазақстан Республикасының тағы басқа заңдарына сәйкес қызметкерді өз жұмысы (қызметтік) міндеттерін атқарғанда оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеу.

3.2.22. Ұйымдарда қауіпсіздік еңбек шарттары мен қорғау жағдайының тексеруін өткізу, Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтау, сондай-ақ жазатайым оқиғалар мен кәсіби ауруларды тексеру үшін еңбек бойынша өкілетті және еңбек инспекция бойынша жергілікті органның лауазымды тұлғаларын; еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторларды жұмыскердердің өкілдерін еш кедергісіз жіберу;

3.2.23. Он сегіз жастан жас қызметкерлердің тегі, аты, әкесінің аты (егер ол тұлғаны растайтын құжатта көрсетілген болса) және туылған күнін көрсетілген жұмыс беруші белгілеген тізімдер және тағы басқа құжаттарды жүргізуін қамтамасыз ету;

3.2.24. Қазақстан Республикасының жеке мәліметтер және оларды қорғау заңнамасына сәйкес қызметкердің жеке мәліметтерін жинау, қорғау және өңдеуін жүзеге асыру;

3.2.25. Еңбек заңнамасына сәйкес еңбек келісімін жасау үшін жұмысқа қабылдағанда, қажетті құжаттарды талап ету;

3.2.26. Еңбек төлемдерінің ұйымдастыруын жетілдіру, қызметкерлердің жеке және ұйымдық еңбектің өнімділігін арттыру үшін оларды экономикалық тұрғыдан ыңдаландыруын қамтамасыз ету;

3.2.27. Кәсіподақты қызметкерлер еңбек шарттарының өзгергені туралы олардың өзгеруіне дейін 15 күнтізбелік күннен кешіктірмей жазбаша хабарлар ету;

3.2.28. Қызметкерлерді санның немесе штаттың қысқартуына байланысты (қайта құру және қайта ұйымдастыру) жұмыстан босату туралы бір ай мерзімде алдын ала ескерту;

3.2.29. Қызметкерлердің жеке өтініштері негізінде мүшелік кәсіподақтық жарналарды Кәсіподақтың сәйкесті есеп шотына аударумен еңбекақыдан ұстап қалуын жүзеге асыру; ;

3.2.30. еңбек даулар пайда болған жағдайда келіссөздер нәтижелі болмағанда келісім комиссиясын құру;

3.2.31. еңбек ұжымын жыл сайын екінші тоқсанда Қоғамның даму перспективасы туралы хабарлар ету;

3.2.32. қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарғанда ұйым еңбек өнімділігі тең болған жағдайда жұмыста қалдыру басымды құқығы зейнет алдындағы қызметкерлерге (зейнетке шығуға 1 жыл қалғанда) береді.

### **3.3. Кәсіподақ құқылы:**

3.3.1. өз мүшелерінің мүделері мен құқықтарын қорғау және олардың, сондай-ақ өз өкілеттілігі шектерінде мемлекеттік органдар, жұмыс берушілер, жеке кәсіпкерлік субъектілер бірлестіктері (бірлестіктер, одақтар) тағы басқа ұйымдармен қарм-қатынастар барысында қызметкерлердің өкілі болу;

3.3.2. өз мүшелерінің мүделері мен құқықтарын қорғау мақсатымен сотқа талаптануға, медиация жүргізуде, сотта, еңбек арбитражда, немесе арбитражда, мемлекеттік органдарда мүделерін қорғау, тағы басқа құқықтық көмек көрсету;

3.3.3. мемлекеттік органдарға кәсіподақ мүшелерінің құқықтауы мен заңды мүделеріне қысым жасайтын нормативтік-құқықтық актілерін толығымен немесе ішінара жою, немесе өзгерту туралы жүгіну;

3.3.4. кәсіподақ мүшелерінің құқықтауы мен заңды мүделеріне қысым жасайтын нормативтік-құқықтық актілері бойынша сотқа шағымдану;

- 3.3.5. еңбек дауларын сотқа дейін шеуіне қатысу;
- 3.3.6. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының және Қазақстан Республикасының медиация туралы заңнамаға сәйкес жеке және ұйымдық дулардың шешуіне қатысу;
- 3.3.7. «Кәсіподақтар туралы» заңына сәйкес өз мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау бойынша қоғамдық бақылауды жүзеге асыру;
- 3.3.8. келіссөздерді жүргізу, келісімдер мен ұжымдық келісімдерді жасау;
- 3.3.9. ақшалай қорларды қалыптастыру;
- 3.3.10. еңбек қауіпсіздігі және қорғау бойынша өндірістік кеңес құрамында Жұмыс берушімен еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірісте жарақаттану, және кәсіптік аурулар алдын алу, сондай-ақ жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен қорғау бойынша бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асыру;
- 3.3.11. азаматтыардың еңбек және әлеуметтік құқықтары мен мүдделеріне қатысты, оның ішінде халықты еңбекпен қамту мәселелері бойынша нормативтік-құқықтық актілерін дайындау бсрысына қатысу;
- 3.3.12. еңбекті қорғау және қауіпсіздік ережелерін сақтау бойынша келісімдер мен ұжымды келісімдерге сәйкес, дұрыс еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша зерттеу және шара қолдану мақсатымен, өз өкілдері атынан Кәсіподақ мүшелелерінің жұмс орындарына келіп тексеру;
- 3.3.13. Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен ереуіл, бейбіт жиналыстар, митингтер, шерулер, пикеттер мен демонстрацияларды ұйымдастыру және өткізу;
- 3.3.14. мемлекеттік органдарға Қазақстан Республикасының кәсіподақтар туралы заңнамасын бұзатын, келісімдер мен ұжымдық келісімдерде көделген міндеттемелерді орындамайтын жауапты тұлғаларды жауапкершілікке тарту бойынша ұсыныстарды енгізу;
- 3.3.15. баспа қызметімен айналысу, басылымдарда және тағы басқа бұқарадық ақпарат құралдарында, оның ішінде ұйымдарда өз жұмысы жөнінде баяндау;
- 3.3.16. Қоғам жеке меншік құқықтағы мүлікті иелену, пайдалану және басқару;
- 3.3.17. жарғылық мақсаттарға сәйкес, өз мүшелерінің мүдделері үшін өндірістік және шаруашылық қызметті жүзеге асыру;
- 3.3.18. халықөты жұмыспен қамту бойынша шараларды жүзеге асыруға қатысу;
- 3.3.19. Жұмыс берушіден қауіпсіздік және гигиена талаптарына жауап беретін еңбек жағдайларын қамтамасыз етуін талап ету;
- 3.3.20. Ұжымдық келісімнің жасалуына қатысу, еңбектік және әлеуметтік қатынастарға қатысы бар Жұмыс беруші актілерімен таныс болу;
- 3.3.21. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес, даулы мәселелерді және талас жағдайларды қарастырылуының бірінші сатысында ортақ шешімдердің қабылдауына күш салу;
- 3.3.22. даулы мәселелерді қарастыратын келісу комиссияларының құрамына кіру;
- 3.3.23. мерекелі шаралардың өткізілуіне қатысу;
- 3.3.24. Қоғам қызметкерлерінің аттестациясы өткізілдіуларыгенде аттестациялық комиссиялардың құрулуы мен жұмысына қатысу;

3.3.25. өз мүдделері мен құқықтарын қорғау мақсатымен және өкілдік жасау мақсатында бірлестіктерді құру және бірлестіктерге қосылу;

#### **3.4. Кәсіподақ міндеттері:**

3.4.1. Осы Ұжымдық келісімінің ережелерін орындау;

3.4.2. еңбек қатынастарына байланысты мәселелерді талқылауға, еңбек дауларын шешуге арналған Жұмыс берушімен келіссөздерде еңбек ұжымының және жекелеген жұмысшылардың өкілі болу,

3.4.3. Жұмыс берушіге қызметкерлердің еңбек тәртібін сақтауы мәселелері бойынша қолдау көрсету;

3.4.4. негізделген қайта ұйымдастыру, онтайландыру, қысқарту бойынша іс-шаралардың жүргізілуі барысында еңбек ұжымындағы кернеудің төмендеуіне көмек көрсету;

3.4.5. республикалық заңнаманың белгіленген әлеуметтік кепілдіктердің сақталуы, осы ұжымдық келісім ережелерінің орындалуы бойынша Кәсіподақ мүшелері мен Ұжымдық келісімге қосылған қызметкерлердің құқығын қорғау;

3.4.6. қызметкерлердің өмірі мен денсаулығына, Жұмыс берушінің мүлкіне туған қауіп жайлы ақпаратты Жұмыс берушіге дереу жеткізу.

3.4.7. Қазақстан Республикасының заңнамасының, жарғы қағидасын, кәсіпорндар шешімдерін сақтау;

3.4.8. өкілеттілік шегінде әлеуметтік-еңбек даулардың алдын алу бойынша шараларды қолдану;

3.4.9. Кәсіподақ мүшелерімен Қазақстан Республикасының заңнамасымен, бекітілген ереуіл, бейбіт жиналыстар, митингтер, шерулер, пикеттер мен демонстрацияларды ұйымдастыру және өткізу тәртібін сақтау;

3.4.10. Кәсіподақ мүшелерінің арасында құқықтық білімдерін арттыруы, оның ішінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы негіздері, келіссөздерді жүргізу және еңбек даулары бойынша пәтуғаға қол жеткізу бойынша түсіндіру жұмыстарды жүргізу;

3.4.11. қызметкерлердің еңбек кестесі мен еңбек тәртібін, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және қорғау бойынша ережелерді сақтауға қолдау жасау;

3.4.12. жарғымен айқындалған шарттар мен тәртіп бойынша ақшалардың түсуі мен жұмсалуды туралы Кәсіподақ мүшелерін хабардар ету.

### **4. Жұмыс уақыты мен демалыс уақыты**

4.1. Жұмыс аптасының, жұмыс күнінің ұзақтығы жұмыс істеу тәртібі, демалыстар мен мейрамадар күні Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, еңбек келісіміне, еңбек тәртібі ережелеріне, осы ұжымдық келісімге негізделіп, белгіленеді.

4.2. Қоғамдағы жұмыс уақытын реттеу кезінде Тараптар еңбек заңнамасында көрсетілгендей апталық жұмыс уақыты 40 сағаттан аспауы тиіс деген қағиданы ұстанады.

4.3. еңбек заңнамасын және еңбек тәртібі ережелеріне сәйкес Қоғамда жұмыс уақытының келесі ұзақтығы бекітіледі:

4.3.1. бескүндік жұмыс аптасы;

4.3.2. қысқартылған жұмыс күні Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде қарастырылған жағдайда, оның ішінде үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдер үшін, берілетін нормадан тыс жұмыс уақыты қызметкердің өтініші бойынша кем дегенде бір сағатқа жалақының сақтауымен беріледі;

4.4. Тараптар сонымен қатар, ішінара өндірісте жұмыс істеу кәсіби қабілеттерін жоғалтқан тұлғалар Жұмыс беруші келісімімен күніне жеті сағаттан кем жұмыс тәртібімен жұмыс істеуге шартсыз құқылы деп белгіледі..

4.5. Тараптар демалыс және мереке күндері шұғыл мәселелердің үздіксіз шешіп отыруы үшін Қоғамда кезекшілік енгізілуі мүмкін деп келісті.

Кезекшілікке тек Қоғам қызметкерлері келісімі бойынша Жұмыс беруші алдын ала белгіленген тізім бойынша шақырылады.

4.6. Тараптар қызметкерлердің демалыс және мереке күндері олардың келісуінсіз жұмысқа шақыртылуы келесі жағдайларда мүмкін деп келісті:

1) төтенше жағдайлардың, дүлей апаттардың, өндірістік апаттың алдын алу немесе оның зардаптарымен күресу;

2) жазатайым оқиғалардың, мүліктің бүлінуі мен қирауының алдын алу және тергеу;

3) қауырт, алдын ала жоспарланбаған, қоғамның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің қалыпты қызмет етуіне әсер ететін жұмыстарды орындау.

4.7. Жұмыс беруші уақыт есебін ұйымдастырады.

4.8. Күнделікті жұмыс кезінде қызметкерге ұзақтығы кем дегенде бір сағат демалыс және түскі ас үзілісі беріледі. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге демалыс және түскі ас үзілістеріне қоса, кем дегенде үш сағат сайын балаларды тамақтандыру келесі ұзақтылығымен үзілістері беріледі:

1) бір баласы бар - әр үзіліс кем дегенде отыз минут;

2) екі немесе одан да көп баласы бар - әр үзіліс кем дегенде бір сағат.

Балаларды (баланы) тамақтандыру үзілістері қызметкер өтінішінің негізінде түскі ас үзілістерімен біріктіріледі немесе сомаланған үзілістер жұмыс күндерінің басында немесе соңында беріледі.

Баланы (балаларды) тамақтандыру үзілістері жұмыс уақытына қосылады. Үзіліс кезінде әйелдерге (әкелерге, асырап алушыларға) орта жалақы мөлшері сақталады.

4.9. Демалыс және түскі ас үзілістері мүмкін болмайтын үздіксіз өндіріс орындарында Жұмыс беруші қызметкерге санитарлық-гигиеналық, өртке қарсы нормалар мен ережелердің сақталуы жағдайында жұмыс орнында тамақтану мүмкіншілігін жасауы тиіс.

4.10. Қызметкерлерге ұзатығы 30 күнтізбелік күн жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы жұмыс орны мен орта айлық жалақысының сақталуымен беріледі. Еңбек демалыстарының ұзақтығы күнтізбелік күндермен мерекелік күндердің ескерілуінсіз жұмыс тәртібі мен кестесіне тәуелсіз есептеледі. Демалыс нақты жұмыс істеген уақыт үшін ұснылады.

4.11. Жыл сайынғы еңбек демалыстарының берілу кезегі Жұмыс берушімен өндірістік қажеттілік пен қызметкерлердің таңдауының ескерілуімен бекітіледі. Қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысының берілуі Қоғамның қызметін кері әсер ететін болса, демалыс қызметкердің келісімімен басқа уақытқа ауыстырылуы мүмкін.



Екі жыл бойы жыл сайынғы демалысты берілмеуіне тыйым салынады.

4.12. Өндірістік қажеттілік туындаған жағдайда қызметкер өз келісім берген жағдайда еңбек демалысынан кері шақырыла алады. Еңбек демалысының қолданылмаған бөлігі Жұмыс беруші мен қызметкердің келісімімен ағымдағы жылы немесе келесі жұмыс жылғы демалысқа қосылып берілуі мүмкін, немесе қызметкерге өтемақы төленеді.

4.13. он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер, екіқабат әйелдер, сондай-ақ зиянды әрі қауіпті жұмыста қызмет ететін жұмыскерлер төленетін жыл сайынғы еңбек демалысынан шақыртыла алмайды.

4.14. Тараптар еңбек жалақысына белгіленген қаражаттың есебінен заңнамада белгіленген демалыстарға қосымша демалыстарды белгілеу мүмкіншілігіне келісті:

4.14.1. бірінші және екінші топтағы мүгедектерге он күнтізбелік күннен аспайтын;

4.14.2. экологиялық апат аймағында тұратын қызметкерлер үшін:

1) Семі ядролық полигонына байланысты зоналар бойынша:

- төтенше радиациялық қауіп - 14 күнтізбелік күн;
- аса қауіпті радиациялық қауіп - 12 күнтізбелік күн;
- жоғары радиациялық қауіп - 10 күнтізбелік күн;
- төмен радиациялық қауіп - 7 күнтізбелік күн;
- жеңілдетілген әлеуметтік-экономикалық мәртебесі бар аймақ – 5 күнтізбелік күн;

2) Арал аймағы зоналары бойынша:

- экологиялық апат - 12 күнтізбелік күн;
- экологиялық дағдарыс - 9 күнтізбелік күн;
- экологиялық дағдарысқа дейінгі жағдай - 7 күнтізбелік күн.

Бұл демалыстар басқа демалысқа қоса беріледі және еңбек келісімімен бекітілген демалыстармен сомаланады.

4.15. Жыл сайынғы еңбек демалысының төленуі демалыс басталмастан үш күнтізбелік күн бұрын өткізіледі.

4.16. Тараптар қызметкер кез келген уақытта Жұмыс беруші мен қызметкердің келісімінің негізінде және осы ұжымдық келісімінің 7.2.3. тармағында қарастырылған жағдайларда жалақының сақталуынсыз демалыс ала алады деп келісімге келді.

4.17. Әкімшілік және өндірістік қызметкерлерге жыл сайынғы төленетін еңбек демалыстары берілгенде Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес материалдық көмек төленеді. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалыстары берілгенде материалдық көмек қызметкерге толық көлемде демалыс ақысымен бірге төленеді.

4.18. Жыл сайынғы төленетін еңбек демалыстары берілгенде материалдық көмектің төленуі еңбек демалысын беру туралы бұйрықпен бірге рәсімделеді.

## **5. Еңбек келісімі. Жұмыспен қамту**

5.1. Тараптар жұмысқа орналасу кезінде еңбек қатынастары Жұмыс беруші мен қызметкер арасында бір жылдан кем емес немесе белгісіз мерзімге бекітілген еңбек келісіміне қол қойылуы арқылы рәсімделетініне негізделеді.

5.2. Тараптар еңбек келісімінің белгісіз мерзімге, бір жылдан кем емес белгілі мерзімге, нақты жұмыстың орындалу мерзіміне, маусымдық мерзімге, уақытша жұмыста болмайтын жұмысшыны алмастыру мерзіміне бекітілетініне негізделеді.

5.3. Еңбек келісімінің шарттары еңбек заңнамасымен, осы ұжымдық келісіммен салыстарғанда қызметкердің жағдайын нашарлатпауы тиіс.

5.4. Жұмыс беруші мен қызметкерлер қол қойылған еңбек келісімінің шарттарын орындауға міндеттенеді. Осыған орай, Жұмыс беруші қызметкерді еңбек келісімінде аталмаған жұмысты орындауын талап ете алмайды.

5.5. Қоғамдағы басқа жұмысқа немесе басқа аймаққа көшіру қызметкердің жазбаша келісімінің негізінде ғана жүзеге асырылады. Қызметкерді уақытша басқа қызметке көшірудің өндірістік қажеттілігі туындаған жағдайда қызметкердің келісімінсіз еңбек заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады.

5.6. Жұмыс беруші Қоғамның ішкі ережелеріне сәйкес бос қызмет орындарына қызметкерлерді қабылдауға құқылы.

5.7. Қызметкермен еңбек келісімін бекіткен кезде Жұмыс беруші қызметкердің бұл жұмыс қызметкердің міндеті болған жағдайда, оған берілген құнды заттардың сақталуына, сатылуына (берілуіне) тасымалдауына немесе өндіріс барысында қолданылуына материалдық жауапкершілігі жөнінде ереже енгізуге құқылы.

5.8. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне 52 бабының 1 тармағының 1,4 және 21 тармақшаларында қарастырылған жағдайлардан басқа екіқабат әйелдер (растау құжат ұсынылған жағдайда), үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді Жұмыс беруші бастамасымен жұмыстан шығара алмайды.

5.9. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне 52 бабының 1 тармағының 1),4) және 121) тармақшаларында қарастырылған жағдайлардан басқа Қоғамның штаты немесе қызметкерлер саны қысқартылған жағдайда бір жанұяның екі қызметкерін бір уақытта жұмыстан шығаруға жол берілмейді.

5.10. Тараптардың келісімі бойынша Қоғам штаты немесе қызметкерлер саны қысқартылған кезде қысқартылатыны жайлы ескертпе хатты алған қызметкерге орта жалақының сақталуымен жаңа жұмыс орнын іздеу мақсатымен аптасына кемінде 5 сағат бос жұмыс уақыты беріледі.

5.11. Штаттың немесе қызметкерлер саны қысқартылуы бойынша қызметкерді жұмыстан шығару барысында қызметкерге еңбек заңнамасында қарастырылған тәртіппен және мөлшерде шығыс ақысы төленеді.

5.12. Жұмыс берушінің атауы, ұйымдастыру-құқықтық формасы (мәртебесі), ведомстволық меншіктілігі өзгерген жағдайда еңбек қатынастары өз күшін жоймайды.

5.13. Жұмыс беруші келесі жағдайларда жұмыстан босатылуына байланысты бір ай үшін орташа еңбекақы көлемінде өтемақыны жүзеге асырады:

5.13.1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша заңды тұлға - Жұмыс берушінің жоюлуы жағдайында, немесе жеке тұлға - Жұмыс берушінің қызметін тоқтатқан жағдайда еңбек келісім бұзылғанда;

5.13.2. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерлердің саны немесе штатты қысқартқан жағдайда, еңбек келісім бұзылғанда;

5.13.3. Жұмыс беруші еңбек келісімінің шарттарын орындамаған жағдайда қызметкердің бастамасы бойынша еңбек келісім бұзылғанда;

5.14. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Жұмыс берушінің экономикалық жағдайын нашарлатқан өндіріс көлемінің, орындалған жұмыстар мен көрсетілген қызметтердің төмендеуге әкеп соққан жағдайда, еңбек келісім бұзылғанда, жұмыстан қызметкердің жұмыстан босатылуына байланысты екі ай бойынша орташа еңбекақы көлемдегі өтемақын жүзеге асырылады.

## 6. Еңбекақының төленуі

6.1. Қоғам қызметкерлерінің еңбекақысын төлеу республика заңнамасына, Қоғам Жарғысына, еңбекақының төленуі шарттарын реттейтін ішкі нормативтік құжаттарға, осы Ұжымдық келісімге, еңбек келісіміне сәйкес жүзеге асырылады.

6.2. Тараптар жалақы мөлшері Жұмыс берушімен лауазым мен шаттық кестеге сәйкес белгіленіп, Қазақстан Республикасының заңнамасында көрсетілген жалақының ең төменгі мөлшерінен төмен болмауы тиіс деп келісті.

6.3. Жұмыс беруші жекелеген жұмысшыларға кәсіби біліктілігі, атқарылатын жұмыстың жеделдігі, қойылған мақсаттардың күрделілігі, нормаланбаған жұмыс күні үшін жалақыларына қосымша үстеме қосып төлеуге құқылы.

6.4. Тараптар Жұмыс беруші еңбекақыны төлеу ережелеріне қосымша материалды қолдаудың басқа да түрлерін, оның ішінде сыйақыны және марапаттауды қолдануға құқылы.

6.5. Қоғам қызметкерлері жалақыларының төленуі жалақыны, қосымша қызметті атқарғаны үшін қосымша төлемақыны, уақытша жоқ қызметкердің міндетін атқару ақыларын қамтиды.

Қоғамның әкімшілік және өндірістік қызметкерлер құрамына тоқсан (жыл) жұмыс қорытындылары бойынша сыйақыны және басқару қызметкерлер құрамына жылдың жұмыс қорытындылары бойынша сыйақыны төлеу Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес жүзеге асырылады.

6.6. Лауазымдарды қоса атқару ақылары (қызмет ету ортасының кеңеюі) мен уақытша жоқ қызметкердің міндетін атқару ақылары лауазымды нұсқаулықпен және еңбек келісімімен белгіленген қызметтерімен қоса (өзінің негізгі міндеттерінен босатылмай) басқа лауазымның міндеттерін, уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін атқарып жүрген қызметкерлерге келесі мерзімдерге төленеді:

- 1) басқа қызметкердің демалысы;
- 2) басқа қызметкер іссапарда, біліктілігін жоғарылату курстарында болғанда;
- 3) жүктілік және босану демалыстары;
- 4) бала күту бойынша демалыс;
- 5) қызметке уақытша жарамсыздық;
- 6) оқу демалысы;
- 7) негізгі қызметкердің болмауы (бос орын).

6.7. Басқару қызметкерлер құрамы қызметкерлері, ішкі аудит қызметінің жетекшісін және корпоративтік хатшыны қоспағанда, қызметкерлердің жалақысына қосымша лауазым міндеттерін атқарғаны үшін және уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін атқарғаны үшін қосымша төлемақы белгілене алады.

6.8. Тараптар жұмыс жалақысы еңбек заңнамасына, Қоғамның жалақыны төлеудің ішкі ережелеріне сәйкес реттеледі деп келісті.

Мереке және демалыс күндері қызметкерлердің күндізгі (сағат сайын) ставкасына орай кем дегенде бір жарым еседен төмен емес жалақы мөлшері төленеді. Қызметкердің шешімімен мереке және демалыс күндері жұмыс істегені үшін компенсацияның орнына қызметкерге қосымша демалыс күні берілуі мүмкін.

6.9. Жұмыс берушінің кінәсінен жұмыс тұрып қалған жағдайда жалақы мөлшері жалақы мөлшерінің кем дегенде елу пайызына тең болады. Жұмыстың қызметкердің кінәсінен тұрып қалу уақыты төленбейді.

6.10. Жұмыстың тұрып қалуымен байланысты қызметкер уақытша басқа жұмысқа көшірілген жағдайда еңбек төлемі қызметкердің орындалған жұмысына қарай төленеді..

6.11. Қызметкерлерге ай сайын жалақының құрамадас бөліктерін, есеп парақтары, ұстап қалынған ақшаның мөлшері мен ұстап қалуына себебі, зейнетақы, сондай-ақ төленетін жалпв сома көрсетілген есеп парақтары беріледі. Қызметкердің қалауынша оған (ауызша немесе жазбаша нысанда) газеттің әрбір нөмірі бойынша есептелген қаламақы туралы ақпарат беріледі.

6.12. Жалақы ақшалай нысанда Қазақстан Республикасының валютасында: ағымдағы айдың 20-сына дейін жалақының 50% көлемінде аванс, есептік айдан кейінгі айдың 10-на дейін қалған соманың төленеді. Жалақының төленуі күні демалыс немесе мереке күндерімен сәйкес келсе, төлем мереке немесе демалыстың қарсаңында өткізіледі.

6.13. Қоғам қызметкерлерінің барлық жалақылары қызметкердің банк картасы немесе Қоғам кассасы арқылы беріледі. Қоғам қызметкерлері карталарына қызмет ету бойынша банкіге аударылатын сыйақы банкімен жасалынған келісім бойынша Қоғамның есебінен төленеді.

6.14. Еңбек келісімі тоқтатылған жағдайда Жұмыс беруші қызметкерге төлеу тиіс сома келісім тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күн ішінде төленуі тиіс.

6.15. Қызметкер іссапарға жіберілген жағдайда іссапар шығындары Жұмыс берушімен немесе шақырушы тараппен төленуі тиіс.

Шақырушы тарап іссапар шығындарын ішінара төлесе, Жұмыс беруші Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес шығынның төленбеген бөлігін төлеуі тиіс.

6.16. Құжатпен расталған іссапар шығындарына мыналар кіреді:

6.16.1. іссапарда болған мерзімдегі тәуліктік ақша;

6.16.2. межелі жерге бару және қайту жол шығындары;

6.16.3. тұрғын үйді жалдау бойынша шығындар;

6.16.4. міндетті сақтандыру және виза бойынша қызметкердің шығындары.

6.16.5, валютаны айырбастау жағдайында комиссиялық шығындар..

6.17. Жұмыс беруші қызметкерді біліктілігің арттыруға және қайта дайындауға жібергенде, оның жалақысы сақталады және екі тараптың оқыту жөніндегі келісімінің шарттарына сәйкес басқа да шығындар өтеледі.

6.18. Жұмыс беруші Қоғамда қызмет атқаратын әйелдерге екі қабат болуына және тууына байланысты тууына дейін ұзақтығы жетпіс күнтізбелік күн және босануынан кейін ұзақтығы елу алты күнтізбелік күнге тең (босану күрделі сипатқа ие болса немесе екі немесе одан да көп бала туылса – жетпіс күн) демалыс беру және жалақының сақталуына негіз бала үш жасқа толғанша балаға қарау демалысын беру туралы еңбек заңнамасының талаптарын орындауға міндеттенеді.

1) Жұмыс беруші қызметкерге жүктілік және босану демалысын берсе, қызметкер құқықтық және кадрлік қамтамасыз ету Басқарамасына өтініш пен еңбекке жарамсыздығы туралы қағаздың көшірмесін тапсыруы тиіс.

2) Жұмыс беруші қызметкерге баласы үш жасқа толғанша жалақы сақталусыз бала күту демалысын берген жағдайда қызметкер құқықтық және кадрлік қамтамасыз ету Басқарамасына қызметкердің демалыста болу мерзімі көрсетілген өтініш пен баланың туу туралы куәлігінің көшірмесін тапсырады.

6.19. Жұмыс беруші білім беру ұйымдарында оқып жүрген қызметкерлерге Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес оқу демалыстарының берілуін қамтамасыз етеді.

Егер бұл оқыту Жұмыс берушінің келісімімен жүзеге асырылса, сондай-ақ Қоғамның мүддесіне сай болса, оқу демалысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына құқық беретін еңбек стажына енгізіледі.

6.20. Қызметкерлердің еңбекақысынан шегеру сот шешімі, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында, Еңбек кодексінде және осы Ұжымдық келісінде көзделген жағдайларда жүзеге асырылады.

6.21. Жұмыс берушіге қызмет ететін қызметкер Жұмыс берушіден алған қарызын өтеу мақсатымен еңбекақысынан шегерімдер Жұмыс берушінің ақтисі негізінде қызметкерге жазбаша хабарландыруды берумен қоса жүзеге асырылуы мүмкін:

6.21.1. іссапарға байланысты берілген уақытында қайтарылмаған және жұмсалынбаған ақашалай соманы өтеу, сондай-ақ іссапарға байланысты шығындарды растайтын құжаттарды ұсынбаған жағдайда;

6.21.2. еңбек келісін мерзімнен бұрын бұзған жағдайда егер оқыту бойынша келісім болған жағдайда қызметкердің оқытуына байланысты шығындарды жұмыс істеу мерзімі өтелмеген күндерге тепе-тең болғанда Жұмыс берушіге шығындарды өтеу;

6.21.3. қызметкерге еңбекақы есебінен берілген өтелмеген авансты өтеу үшін;

6.21.4. Еңбек кодексінің 95 бабы 3 тармағын есептемегенде, қызметкерді жыл сайынғы төленетін еңбек демалысынан шақырту немесе оны ауыстыру жағдайларда;

6.21.5. қызметкердің жазбаша келісім болғанда, тағы басқа жағдайларда;

6.22. бірнеше орындау парақтар бойынша еңбекақыдан шегеру болған жағдайда, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында, Еңбек кодексінде көзделінген жағдайларда ай сайынғы ұстап қалудың көлемі қызметкерге тиесілі еңбекақысының 50 % артық болмауы тиіс.

## 7. Қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуы

7.1. Қоғам қызметкерлерін әлеуметтік қолдау Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес жүргізіледі.

7.2. Жұмыс беруші республикалық заңнамамен белгіленген әлеуметтік сипаттағы жеңілдіктерді қамтамасыз етіп, қызметкерлерді әлеуметтік қорғалудың келесі іс-шараларын қолдануға міндеттенеді:

7.2.1. ұжымды басқару аппаратында дәрі-дәрмек қобдишасының болуын қамтамасыз етеді;

7.2.2. басқарма Төрағасының немесе оның міндетін орындаушы тұлғаның бұйрығымен қызметкердің басқа аймаққа аударылуына байланысты бір жолғы төлемдерді өткізу. Құжат түрінде расталған жағдайда қызметкердің жолына, өзінің және жанұя мүшелерінің мүлкін тасымалдауға байланысты шығындары өтеледі. Сонымен бірге төлемақы көлемі мен мөлеу тәртібі Жұмыс беруші актісімен айқындалады;

7.2.3. келесі жағдайларда қызметкерлердің өтініштерінің негізінде оларға жалақының сақталуынсыз қосымша әлеуметтік демалыс беру:

1) қызметкер мен оның жанұясының басқа аймаққа көшуі - 5 күнтізбелік күнге дейін;

2) некенің тіркелуі - 5 күнтізбелік күнге дейін;

3) баланың туылуы - 5 күнтізбелік күнге дейін;

4) балалары жалпы білім беру орындарында оқитын Қоғам қызметкерлеріне: оқу жылының бірінші күні - «адғашқы қоңыраудың» және балалары бітіруші сыныпта оқитын ата-аналарға – «соңғы қоңыраудың» өткізілетін күні;

5) медициналық қаралудан өту – бір жыл ішінде 5 жұмыс күнінен артық емес;

6) Қоғамда қызмет атқаратын екіқабат әйелдерге әйелдер консультациясына бару үшін – айына 6 жұмыс күнге дейін;

7) екі жасқа дейінгі балалары бар ата-аналарға емханада профилактикалық қаралудан өту үшін - айына 3 жұмыс күнге дейін;

8) қызметкердің мерейтойына байланысты (50,60,70 жас) – 1 күн;

9) жақын туыстардың қайтыс болуы (жұбайы, балалары, ата-анасы, ағалары, апалары) - 5 күнтізбелік күнге дейін.

Уақытында қолданылмаған қосымша әлеуметтік демалыс басқа уақытқа жылжытыла алмайды.

7.3. Сынау мезгіліндегі жаңа қабылданған қызметкерлерді санамағанда Қоғам қызметкерлерін Жұмыс беруші Қоғамның қаржылық-шаруашылық қызметінің жоспарында (бюджетінде) белгіленген Қоғам қаражаты есебінен Қазақстан Республикасының «Халық денсаулығы мен денсаулық сақтау жүйесі» туралы кодексіне сәйкес медициналық сақтандырумен (қызмет көрсетулермен) қамтамасыз ете алады.

7.4. Жұмыс беруші өз қаражатының есебінен қызметкерлерді Жұмыс берушінің мүддесіне сәйкес оқыта алады немесе мамандар дайындау оқуларына жібере алады. Жұмыс берушінің есебінен оқудан немесе қайта дайындықтан өткен қызметкер Қоғамда оқу туралы келісімде көрсетілген жұмыс мерзімін істеуі тиіс. Қызметкердің бастамасымен немесе қызметкердің кінәсіне себепті Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек келісімнің күші тоқтатылған жағдайда қызметкер Жұмыс берушіге оның оқытылуына қатысты шығынды жұмыспен өтеу мерзімінің қалған бөлігіне пропорционалды түрде қайтаруы тиіс.

7.5. Жұмыс беруші қызметкердің мезгілді медициналық қаралуы, донорлық қаралуы және қан тапсыру кезінде оның жұмыс орнының (лауазымын) сақталуына кепіл береді.

## 8. Еңбектің қорғалуы

8.1. Қызметкерлердің өз өкілеттігі шеңберінде еңбектің қауіпсіздігі мен қорғалуы мәселелері бойынша актілерді шығаруға және қызметкерлердің қауіпсіздік нормаларын, еңбектің қауіпсіздігі мен қорғалуының ережелері мен нұсқамаларының орындалуын талап етуге, еңбектің қауіпсіздігі мен қорғалуы ережелерін бұзған қызметкерлерді тәртіп жөніндегі жазаға тартуға құқығы бар.

### 8.2. Жұмыс беруші

8.2.1. Қауіпсіз еңбек ету жағдайларын қамтамасыз етеді және Қоғамдағы еңбек қауіпсіздігі мен қорғалуының жағдайының бақылауын жүзеге асырады.

8.2.2. Ережелер мен нормативтік талаптарына сәйкес қызметкерлердің еңбектің қауіпсіздігі мен қорғалуы бойынша оқытылуын жүргізеді;

8.2.3. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбек міндеттерін орындау барысында қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершіліктің сақтандырылуын жүргізеді және қызметкердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірген зардапты өтемақы төлеу арқылы өтейді,

8.2.4. Өндірістегі жазатайым оқиғалардың тергелуін қамтамасыз етеді;

8.2.5. Өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби науқастардың тіркелуін, есептелуін, сарапталуын жүргізеді;

8.2.6. Қызметкерлерге қажет санитарлық-гигиеналық жағдай жасап, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен қамтамасыз етеді;

8.2.7. Нұсқама жүргізеді және өндіріс процесі мен жұмыстарын қауіпсіз жүргізу құжаттарын қамтамасыз етеді;

8.2.8. Еңбек бойынша мемлекеттік өкілетті органмен бекітілген ережелерге сәйкес басшылар мен мамандардың еңбек қауіпсіздігі мен қорғалуы бойынша білімін тексереді;

8.2.9. Белгіленген тәртіпте еңбек қауіпсіздігі және қорғалуы жөнінде білімі тексерілмеген тұлғаларды жұмысқа қабылдамайды;

8.2.10. Апаттық жағдайдың дамуын және зақымдық факторлардың басқа тұлғаларға әсерін алдын алу үшін қажет жедел шараларды қолданады;

8.2.11. Еңбек бойынша мемлекеттік өкілетті органмен бекітілген ережелерге сәйкес қызметкерлердің өкілдерінің қатысуымен кем дегенде үш жылда бір рет өндірістік объектілердің еңбек жағдайы бойынша аттестациясын және қайта құру, жаңарту, жаңа техниканы немесе технологияны орнатудан кейін міндетті түрде аттестация жүргізу.

8.2.12. ҚР Еңбек кодексінің 182 бабында көзделген Жұмыс берушінің тағы басқа құқықтары мен міндеттері.

### 8.3. Кәсіподақ:

8.3.1. Жұмыс берушімен Қоғам қызметкерлерінің денсаулығын сақтау, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету, оның жағдайын жақсарту мәселелері бойынша өзара тығыз әрекеттеседі;

8.3.2. Жұмыс берушімен бірге заңнамаға сәйкес техника қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормаларының орындалуын қадағалайды;

8.3.3. Өндірістегі жазатайым оқиғалардың тергеуіне қатысады,

8.3.4. Еңбекті қорғау жағдайының, оның жақсартылуына бағытталған іс-шаралардың өткізілуінің, еңбектің қауіпсіз жағдайының жасауының тексерістерін жүргізеді;

8.3.5. Жұмыс берушіге анықталған ереже бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстарын жеткізеді және олардың жойылуын қамтамасыз етеді;

8.3.6. Қызметкердің денсаулығы және өміріне қауіп төнген жағдайда жұмысты уақытша тоқтату туралы ұсыныс енгізіп, қауіптің жойылуына дейін жұмыстың тоқтатылуына қол жеткізеді;

8.4. Тараптар Кәсіподақтың жаңа технологияның еңбекті қорғау талаптарына сәйкес келуі жөніндегі кез келген мемлекеттік экспертизаларға қатысу құқығының бар екеніне негізделеді. Сонымен қатар Кәсіподақ қызметкердің еңбеке қабілеттілігіне (денсаулығына) әсерін табу мақсатымен жұмыс жағдайының тәуелсіз экспертизаларын жүргізе алады. Ол үшін Кәсіподақ шеттен мамандандандырылған ұйымдарды немесе сәйкес мамандарды шақыра алады.

Кәсіподақ жүргізген тәуелсіз экспертизаның қорытындысы Кәсіподақ ұсыныстары көрестелген шешемімен бірге Жұмыс берушіге ұсынылады.

8.5. Тараптар Жұмыс беруші өндірістегі әрбір жазатайым оқиғаға байланысты зақымдалу себебін анықтау үшін арнайы комиссиясын құрады деп келісті.

8.6. Жұмыс беруші мен Кәсіподақ Жұмыс беруші еңбек міндеттерін орындау барысында қызметкерлердің денсаулығына, жарақаттануына, кәсіби науқастануына немесе денсаулығының тағы басқа зақымдауына материалдық жауап беретіндігіне негізделеді.

## **9. Кәсіподақ қызметінің шарттары**

### **9.1. Жұмыс беруші:**

9.1.1. Кәсіподақтың қызметіне кедергі жасамайды, Кәсіподақ жиналыстарының (конференцияларының) және жұмыс тәртібіне қайшы келмейтін, жұмыс уақытында өткізілмейтін басқа да іс-шаралардың Қоғамның әкімшілік ғимараттарында өткізілуіне кедергі келтірмейді.

9.1.2. Жұмыс беруші Кәсіподақ оқуының барысында кәсіподақ мүшелеріне делегат ретінде кәсіподақ ұйымдастыратын съездер, конференциялар, сондай-ақ олардың пленумдары, президиумдары жұмысына қатысу үшін жұмыстан босатылуына мүмкіншілігін жасайды

### **9.2. Кәсіподақ:**

9.2.1. Кәсіподақ мүшесі болып табылатын әрбір қызметкерге және осы ұжымдық келісімге енгізілген мәселелер бойынша кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын қызметкерлердің де мүдделерінің Кәсіподақ арқылы қорғалу мүмкіншілігін жасайды;

9.2.2. Кәсіподақ мүшелелерінің еңбектік, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін реттейтін республикалық заңнаманың орындалуының қоғамдық бақылануын жүзеге асырады;

9.2.3. Қызметкерлердің еңбек өнімділігінің артуына, Қоғамда өндіріс және еңбек тәртібінің қалыптасуына күш салады;

9.2.4. Жанжалдардың, жеке басты және ұжымдық еңбек дауларының алдын алуға қажет шараларды қолданады;



9.2.5. Еңбек ұжымының немесе оның жекелеген мүшелерінің өтініші бойынша сотқа олардың заңмен қорғалатын құқықтары мен мүдделерін қорғау жөнінде жүгінеді;

9.2.6. Кәсіподақ мүшесі Жұмыс берушімен еңбек шартын (келісімді) жасаған жағдайда құқықтық кеңестік көмек көрсетеді;

9.2.7. Салауатты өмір салтын насихаттап, мәдени-көпшілік іс-шараларды, дене шынықтыру-сауықтыру жұмысын ұйымдастырып жүргізеді.

## **10. Ұжымдық келісім ережелерінің сақталуын қадағалау және Тараптар жауапкершілігі**

10.1. Ұжымдық келісім ережелерінің орындалуын қадағалауды екі тараптың тең өкілдігімен және ортақ шешіммен құрылған комиссия қадағалайды.

10.2. Комиссия:

10.2.1. Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың осы ұжымдық келісімнің орындалуының нәтижелері бойынша есептің дайындалуына қажет анықтама ақпараттарының әзірленуін жүзеге асырады.

10.2.2. Қызметкерлерден Тараптардың өз міндеттемелерін орындамауы туралы өтініштері мен шағымдарын қарастырады және олардың келіп түсуінен 10 күн ішінде шағым білдірушіге шағымның қарастырылу нәтижелері мен қабылданған шешім жөнінде ақпарат береді.

10.2.3. Тараптардың бастамасымен осы ұжымдық келісімнің жекелеген ережелеріне түзету енгізу бойынша ұсыныстар дайындап, Тараптардың қарастыруына енгізеді.

10.3. Тараптар Жұмыс беруші мен Кәсіподақ жыл сайын жұмыс ұжымы жиналысының (конференциясының) алдында Ұжымдық келісім ережелерінің орындалуы жөнінде есеп береді деп келісті.

10.4. Жұмыс беруші мен Кәсіподақ осы Ұжымдық келісімнің орындалмауы және оның шарттарының бұзылуы үшін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауап береді.

## **11. Қорытынды ережелер**

11.1. Осы Ұжымдық келісім бір жылдық мерзімге бекітіліп, 2019 жылғы «15» сәуірден бастап күшіне енеді.

11.2. Келісімнің орындалуы барысында пайда болған келіспеушіліктерді шешу үшін Тараптар келіссөздер мен табыстыру процедураларын қолданады.

Келіспеушіліктер хаттамасы құрастырылғаннан бастап, үш күн ішінде Тараптар кеңестер өткізіп, өз құрамынан табыстыру комиссиясын құрады.

11.3. Тараптар өкілдері ретінде келіссөздерге қатысатын тұлғалар мен комиссиялар жұмысына қатысуға шақырылған қызметкерлер келіссөздер мерзіміне, бірақ 5 күннен аспайтын мерзімге, орта айлық жалақысының сақталуымен негізгі жұмысынан босатылады.

11.4. Тараптар ұжымдық келісімнің мерзімі барысында Жұмыс беруші оның барлық ережелерін орындаған жағдайда қызметкерлер еңбек пен әлеуметтік-

экономикалық мәселелерге қатысты талаптарды көп дегенде жылына екі рет білдіре алады деп келісті.

11.5. Тараптар Жұмыс беруші осы ұжымдық келісімнің мәтінін қол қойылған күнінен бастап он жұмыс күні мерзімі ішінде қызметкерлерге жеткізуі тиіс деп келісті.

11.6. Кәсіподақ қызметкерлерге осы ұжымдық келісімнің ережелерін түсіндіруге, Қоғам Кәсіподағының барлық мүшелерінің келісім ережелерін іске асыруына күш салуға міндеттенеді.

11.7. Ұжымдық келісім мемлекеттік және орыс тілінде құрастырылды. Келісімнің төрт данасына қол қойылып, мөрмен бекітілген. Әрбір дананың тең заң күші бар. Әрбір тарапқа осы ұжымдық келісімнің бір данасы берілген, үшінші данасы «Қалалық сапа және бақылау Басқармасы» ММ, төртінші данасы Қазақстан Республикасы, Астана қ. мәдениет, спорт және ақпарат қызметкерлерінің қалалық Кәсіподағының қалалық филиалына беріледі.

## 12. Тарап қолдары

**Жұмыс беруші**

**Кәсіподақ**

«Казахстанская правда»  
«Республикалық газеті» АҚ

«Казахстанская правда»  
«Республикалық газеті» АҚ  
бастапқы кәсіподақ ұйымы

**Басқарма Төрағасы**

**Төрайымы**

В.Пашенко

А. Муканова

МО

МО

2019 ж.

2019 ж.

