

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ
Басқармасының 2016 жылғы
17 наурыздағы
шешімімен бекітілген
(№ 10 хаттама, 6-тармақ)

**«ҚАЗМҰНАЙГАЗ» ҰК АҚ
КОМПАНИЯЛАРЫ ТОБЫНЫҢ
ҰЙЫМДАРЫНА АРНАЛҒАН ҰЖЫМДЫҚ
ШАРТТЫҢ ҮЛГІ НЫСАНЫ**

Астана қ., 2016 жыл

МАЗМҰНЫ

н/б	Бөлімдердің атауы	Беттің №
	ГЛОССАРИЙ	
1.	ҚҰЖАТТЫҢ МАҚСАТЫ ЖӘНЕ ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР	
2.	ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ	
3.	ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІ ҰЙЫМДАСТЫРУ	
4.	ЖҰМЫС УАҚЫТЫ	
5.	ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ	
6.	ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТИ ҚОРҒАУ	
7.	БОСАТЫЛАТЫН ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ	
8.	СЫНАҚ МЕРЗІМІ	
9.	ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ	
10.	КӘСІБИ ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ	
11.	КӘСПОДАҚ ҰЙЫМЫ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ	
12.	ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ	
13.	ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ	
14.	ТАРАПТАРДЫҢ ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫ ОРЫНДАМАҒАНЫ ҮШІН ЖАУАПКЕРШІЛІГІ	
15.	ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР	
	ҰЖЫМДЫҚ ШАРТҚА ҚОСЫМШАЛАРДЫҢ ТІЗБЕСІ	

ОСЫ ҚҰЖАТТЫҢ МАҚСАТТАРЫНА АРНАЛҒАН ГЛОССАРИЙ

1.	Жұмыс берушінің актілері	-	жұмыс беруші белгіленген тәртіппен шығаратын (қабылдайтын), жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар ЕТҰ-ның ішкі құжаттары (жұмыс беруші шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, қағидалар, ережелер, ауысымдық кестелері, вахта кестелері, демалыс кестелері);
2.	Жұмыстың вахталық әдісі	-	жұмыскерлердің тұрақты тұратын жерінен тыс, олардың тұрақты тұратын жеріне күн сайын оралып келуі қамтамасыз етіле алмайтын еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны;
3.	Босатылатын жұмыскерлер	-	жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соққан жұмыс берушінің таратылуына, жұмыскерлер санының немесе штатының қысқартылуына, өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің азаюына байланысты еңбек қатынастарын тоқтату көзделген жұмыскерлер;
4.	ЕТҰ	-	«ҚазМұнайГаз» ұлттық компаниясы» АҚ-тың еншілес ұйымдары мен тәуелді қоғамдары, оның ішінде бірлесіп-бақыланатын ұйымдары мен бірлескен кәсіпорындары;
5.	Тәртіптік теріс қылық	-	жұмыскердің еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ міндеттерін лайықты түрде орындамауы;
6.	Дуальдікоку	-	кәсіпорынның, оқу орны мен білім алушының жауапкершілігі тең болған жағдайда жұмыс орындары беріліп және өтемақы төленіп, білім ұйымындағы оқу кәсіпорындағы оқу мен практиканың міндетті кезеңдерімен үйлестірілетін кадрларды даярлау нысаны;
7.	Дуальдік оқу туралы шарт	-	білім алушы, өндірістік оқу мен практикадан өтуге жұмыс орнын беретін ұйым мен өндірістік практикадан өту шарттарын және тәртібін реттейтін оқу орны арасындағы жазбаша келісім;
8.	Оқу шарты	-	жұмыс беруші мен білім алушы арасындағы кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру шарттары туралы жазбаша келісім;
9.	Жалақы	-	жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, көлеміне, сапасы мен шарттарына қарай еңбек үшін сыйақы, сондай-ақ өтемақылық және ынталандыру сипатындағы төлемдер;
10.	Ереуіл	-	жұмыс берушімен ұжымдық еңбек дауда жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық және кәсіби талаптарын қанағаттандыру мақсатында жұмысты толық немесе ішінара тоқтату;
11.	ҚМГ	-	«ҚазМұнайГаз» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы
12.	Ұжымдық шарт	-	олардың өкілдері мен жұмыс беруші тұлғасында жұмыскерлер арасында жасалатын, ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;
13.	Медиатор	-	«Медиация туралы» Қазақстан Республикасы Заңының

			талаптарына сәйкес кәсіби және кәсіби емес негізде медиация жүргізу үшін тараптар тартатын тәуелсіз жеке тұлға;
14.	Түнгі уақыт	-	22 сағаттан бастап таңғы 6 сағатқа дейінгі уақыт;
15.	Еңбекті нормалау	-	нақты ұйымдастырушылық-техникалық жағдайда жұмыскерлердің жұмысты орындауға (өнім бірлігін дайындау) қажетті еңбек шығындарын айқындау және осының негізінде еңбек нормаларын белгілеу;
16.	Бас, салалық, өңірлік келісім (бұдан әрі – Келісім)	-	республикалық, салалық және өңірлік деңгейлерде әлеуметтік әріптестік тараптары арасында жасалатын, еңбек, жұмыспен қамту шарттарын және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу бойынша тараптардың мазмұнын және міндеттемелерін белгілейтін құқықтық акт;
17.	Мереке күндері	-	Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мереке күндері;
18.	Кәсіби одақ (Кәсіподақ)/Жұмыскерлердің өкілдері	-	кәсіби одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары, ал олар болмаса, жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында), оған жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан жағдайда, сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;
19.	Кәсіби даярлау	-	жұмыстың белгілі бір түрін орындауға қажетті жаңа немесе өзгертілген кәсіби дағдыларды меңгеру үшін тұлғаны дамытуға бағытталған кәсіби оқудың нысаны;
20.	Қайта даярлау	-	басқа кәсіпті немесе мамандықты меңгеруге мүмкіндік беретін кәсіби оқу нысаны;
21.	Біліктілікті арттыру	-	бұрын алынған білімді, шеберлік пен дағдыларды сақтауға, кеңейтуге, тереңдетуге және жетілдіруге мүмкіндік беретін кәсіби оқу нысаны;
22.	Шақырылған жұмыскерлер	-	ЕТҰ-ның жазбаша шақыруы ескеріліп, ЕТҰ-ға оның басқа жерде орналасқан еншілес, тәуелді ұйымдардан немесе басқа жерде орналасқан басқа да сырт ұйымдардан қабылданған жұмыскерлер, сондай-ақ ЕТҰ Қазақстан Республикасының шегіндегі аумағындағы басқа жерге жұмысқа жіберілген жұмыскерлер;
23.	Бітімгерлік рәсімдер	-	ұжымдық еңбек дауын алдымен бітімгерлік комиссияда, ал келісімге қол жеткізілмеген жағдайда еңбек төрелігінде, «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ әлеуметтік әріптестікті дамыту және еңбек даулары мен жанжалдарды реттеу кеңесінде, сондай-ақ медиация рәсімін қолданып, тараптардың өзара келісімі бойынша дәйекті түрде қарау
24.	Бітімгерлік комиссия	-	тараптарды бітімге келтіру арқылы ұжымдық еңбек дауын реттеу үшін жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;
25.	Іркіліс	-	экономикалық, технологиялық, ұйымдық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмыстың уақытша тоқтатылуы;
26.	Жұмыс беруші	-	жұмыскер еңбек қатынастарында тұратын жеке немесе заңды тұлға;

27.	Жұмыскер	-	жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты орындайтын жеке тұлға, оның ішінде шетелдік тұлғалар мен азаматтығы жоқ тұлғалар;
28.	Жұмысшы кәсіптерінің жұмыскерлері/жұмысшы	-	тауар өндіру, жұмыстар орындау және қызмет көрсету саласындағы, ауыр жұмыспен айналысатын жұмыскер. Өндірістік процестегі роліне қарай, негізгі, қосалқы, қызмет көрсету өндірістері мен әлеуметтік саланың жұмысшылары болып ерекшеленеді.
29.	Жұмыс уақыты	-	жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес жұмысшы еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ Қазақстан Республикасының еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, осы ұжымдық шартқа, жұмыс берушінің актісіне жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері;
30.	Мерзімінен тыс жұмыс	-	жұмыскер жұмыс берушінің бастамашылығы бойынша жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан тыс (есепті кезең үшін жұмыс сағаттарының қалыпты санынан тыс) орындайтын жұмыс
31.	Жұмыс уақытының жиынтық есебі	-	жұмыс беруші белгілеген есепті кезең үшін оны жинақтау арқылы жұмыс уақытын есепке алу;
32.	Ауысымды жұмыс	-	бір тәулік ішінде екі не үш немесе төрт жұмыс ауысымындағы жұмыс;
33.	Әлеуметтік демалыс	-	ана болу, балалардың күтімі үшін, өндірістен қол үзбей білім алу және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін қолайлы жағдай жасау мақсатында жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату;
34.	Әлеуметтік әріптестік	-	жұмыскерлер (Кәсіподақ, Жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы, еңбек қатынастарын реттеу және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де мәселелер бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қарым-қатынастар жүйесі;
35.	Еңбекті жөніндегі техникалық инспектор қорғау	-	еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыратын жұмыскерлердің өкілі;
36.	Еңбек дауы (жанжал)	-	Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) арасындағы келіспеушіліктер;
37.	Еңбек төрелігі	-	ұжымдық еңбек дауының тараптары бітімгерлік комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган.

Қолданылатын, бірақ Глоссарийде ашылмаған айқындалар Қазақстан Республикасының заңнамасында, «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ еншілес және тәуелді ұйымдарында жұмыс істейтін жұмыскерлеріне еңбекақы төлеудің үлгі қағидасында,

«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ еншілес және тәуелді ұйымдарының жұмыскерлерін әлеуметтік қолдаудың үлгі қағидасында қолданылатын айқындамаларға сәйкес келеді.

1-ТАРАУ. ҚҰЖАТТЫҢ МАҚСАТЫ ЖӘНЕ ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Төменде аталған Тараптар арасындағы осы Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің (бұдан әрі – Кодекс), «Кәсіби одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына және Қазақстан Республикасында қолданылатын өзге де нормативтік құқықтық актілерінің талаптарына сәйкес әзірленді және _____ (заңды тұлғаның атауын жазу керек) (бұдан әрі – Ұйым) әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады.

1.2. Мыналар осы Ұжымдық шарттың тараптары болып табылады:

1) бірлесіп Тараптар деп аталатын, бір тараптан, _____ негізінде іс-қимыл жасайтын өкілі/өкілдері тұлғасында _____ Жұмыс беруші _____ (заңды тұлғаның атауы) және

2) екінші тараптан, _____ негізінде жұмыс істейтін (уәкілеттік берілген) _____ тұлғасында (Кәсіподақ, ал ол болмаған жағдайда жұмыскерлердің өзге де Өкілдері) ЕТҰ жұмыскерлері.

1.3. Мыналар осы Ұжымдық шарттың мақсаттары болып табылады:

- 1) әрбір Жұмыскердің әлеуметтік әл-ауқатын арттыру;
- 2) әлеуметтік әріптестік шеңберінде Тараптар мүдделерінің оңтайлы балансына қол жеткізу;
- 3) Ұйым қызметінің тиімділігін арттыру;
- 4) Тараптардың өндірістік-экономикалық қызметтің қорытындылары үшін жауапкершілігін күшейту.

Тараптар Ұжымдық шарттың заңдық мәнін және құқықтық сипатын мойындайды және қолданудың барлық мерзімі ішінде оны орындауға міндеттенеді.

1.4. Осы Ұжымдық шарттың талаптары мен қолданылуы Жұмыс беруші мен олардың атынан ұжымдық шарт жасалған Ұйым Жұмыскерлеріне және Кәсіподақтағы мүшелігіне қарамастан, жазбаша өтініштің негізінде оған қосылған Жұмыскерлерге қолданылады.

Жаңадан қабылданатын Жұмыскерлерге еңбек шартымен бірге осы Ұжымдық шартқа _____ қосымшаға сәйкес қосылу туралы өтініштің нысаны беріледі. Ұжымдық шартқа қосылу туралы ниет білдірген жұмыскерлер _____ (жауапты құрылымдық бөлімшені көрсету) тіркелетін осы өтінішке қол қояды.

Ұжымдық шартты жасасуға қатыспаған және оған қосылу туралы ниет білдірген жұмыскерлер көрсетілген нысан бойынша тиісті жазбаша өтінішті _____ (жауапты құрылымдық бөлімшені көрсету) жібереді.

Өтінішті беру күні Жұмыскердің Ұжымдық шартқа қосылу күні болып есептеледі.

1.5. Ұжымдық шарт Жұмыскердің құқығын шектей алмайды, еңбек жағдайын нашарлатпайды және Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген кепілдіктерді бұза алмайды. Қазақстан Республикасы осы Ұжымдық шартпен салыстырғанда Жұмыскердің еңбек жағдайын жақсартатын неқұқықтары мен кепілдіктерін ұлғайтатын және императивтік сипаттағы заңдарды, басқа да нормативтік құқықтық актілерді қабылдаған жағдайда (Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде) қабылданған нормативтік құқықтық актілер қолдануға жатады. Олай болмаған жағдайда (осы Ұжымдық шарттың талаптары Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына қарама-қайшы келмеген жағдайда) Ұжымдық шарт қолданылады.

1.6. Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлер Кәсіподақ органына/жұмыскерлердің сайланбалы өкілдеріне (ұйымда Кәсіподақ болмаған жағдайда) жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда олардың мүдделерін білдіруге уәкілеттік беруге құқылы. Жұмыскердің жазбаша өтінішінің негізінде Кәсіподақ органдары/жұмыскерлердің сайланбалы өкілдері оның мүдделерінің білдірілуін қамтамасыз етеді.

2-ТАРАУ. ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

2.1. Жұмыс беруші:

1) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, Ұжымдық, еңбек шарттарының, олар шығарған Актілердің талаптарын сақтауға;

2) жұмысқа қабылдау кезінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен және талаптарда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға;

3) жұмыскерге еңбек шартында белгіленген жұмыс беруге;

4) жұмыскерді еңбек тәртібінің қағидасымен, жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар жұмыс берушінің өзге де актілерімен және Ұжымдық шартпен таныстыруға;

5) жұмыскерге жалақы мен Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, Ұжымдық шарттарында, жұмыс берушінің актілерінде көзделген өзге де төлемдерді уақытылы және толық мөлшерде төлеуге;

6) Жұмыскерге жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысын және Қазақстан Республикасының заңнамасында, Келісімдерде, Ұжымдық және еңбек шарттарында және Жұмыс берушінің Актілерінде көзделген әлеуметтік демалыс беруге;

7) жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және Кәсіподаққа/жұмыскерлердің өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарттар жасасуға, сондай-ақ олардың орындалуын бақылауға қажетті толық және дұрыс ақпаратты беруге;

8) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға;

9) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарына сәйкес жұмыскерлерге еңбек жағдайын қамтамасыз етуге;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға.

11) жұмыскерді ол еңбек (қызметтік) міндеттерді орындаған кезде жазатайым жағдайлардан сақтандыруға;

12) егер жұмысты жалғастыру жұмыскер мен өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндірсе, оны уақытша тоқтатуға;

13) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кезде оның өміріне және денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;

14) жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;

15) Жұмыскерлермен өткен жартыжылдықтың және күнтізбелік жылдың қорытындылары бойынша жалпы, есепті жиналыстар жүргізуге.

16) Кәсіподақтың/Жұмыскер өкілдерінің пікірі ескеріліп, №5 қосымшада аталған Актілер шығаруға;

17) еңбек міндеттерін орындауға байланысты алған өндірістік жарақатқа, кәсіптік сырқатқа немесе денсаулықтың өзге де зақымдалуына немесе өндіріске байланысты емес денсаулықтың өзге де зақымдалуына байланысты, орындалатын жұмыс бойынша еңбекақы төлеп, еңбекке қабілеттілікті қалпына келтіргенге немесе мүгедектікті белгілегенге не кәсіби еңбекке қабілеттігін жоғалтқаны айқындалғанға дейін жұмыскерді медициналық қорытындының негізінде неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға міндетті.

Жеңіл жұмыс болмағанда, еңбекке қабілеттілік қалпына келтірілгенге немесе мүгедектік белгіленгенге не кәсіби еңбекке жарамдылықты жоғалту белгіленгенге дейін жұмыскер жұмыстан босатылады және оларға мынадай ай сайынғы өтемақы төленеді:

-өндірістік жарақат, кәсіптік сырқат немесе өзге де денсаулықтың зақымдалуы еңбек міндеттемелерінің орындалуына байланысты алынғанда _____ мөлшерінде (тараптар белгілейді);

-денсаулық өндіріске байланысты емес өзге де зақымдалғанда _____ мөлшерінде (тараптар белгілейді).

2.2. Жұмыс беруші:

1) өз құзыреті шегінде Жұмыскерлермен еңбек қатынастарын реттейтін Актілерді қабылдауға;

2) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда және тәртіппен Жұмыскерлерді ынталандыруға, тәртіптік жаза қолдануға, жұмыскерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға, сондай-ақ жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарттардың орындалуын талап етуге;

3) Қазақстан Республикасының заңнамасында осы Ұжымдық шартта көзделген және оларға қарама-қайшы келмейтін еңбек қатынастары мен өндірісті ұйымдастыруға және басқару бойынша басқа да шараларды жүзеге асыруға;

4) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес Жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебінен жұмыскерлерге кәсіби даярлауды, қайта даярлау мен олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге;

5) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген тәртіппен жеке еңбек дауын шешу үшін келісім комиссиясына, сотқа дәйекті түрде жүгінуге құқылы.

2.3. Кәсіподақ/Жұмыскерлердің өкілі:

1) Ұйымның әлеуметтік-экономикалық дамуына жан-жақты жәрдемдесуге, еңбек ұжымында қолайлы моральдік-психологиялық ахуалды қамтамасыз етуге;

2) осы Ұжымдық шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтауға және міндеттемелерін сөзсіз орындауға және Жұмыскерлердің оны қатаң сақтауын қамтамасыз етуге;

3) жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртіптемесінің және еңбек тәртібінің қағидаларын, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қағидаларын сақтауына жәрдемдесуге;

4) кәсіподақ мүшелерінің арасында олардың құқықтық сауаттылығын, оның ішінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының негіздері, келіссөз жүргізу шеберлігін дамыту және еңбек дауларында ымыраға қол жеткізу бойынша құқықтық сауаттылығын арттыру бойынша түсіндіру жұмысын жүргізуге;

5) Жұмыс берушіге еңбек ұжымында туындай проблемалық мәселелер туралы дереу хабарлауға;

6) өкілеттіктері шегінде әлеуметтік-еңбек жанжалдардың алдын алу бойынша шаралар қабылдауға;

7) кәсіподақ жұмыскерлерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, минтингтерді, шерулерді, ереуілдер мен наразылық білдіруді ұйымдастыру және жүргізу тәртібін сақтауын қамтамасыз етуге;

8) кәсіподақ мүшелерін жарғыда белгіленген шарттарда және тәртіппен ақшаның түскені және жұмсалуды туралы хабарлар ету;

9) Жұмыскерге ЕТҰ қаржы жағдайы мен Жұмыс берушінің еңбекақы төлеу және әлеуметтік қолдау бойынша толыққанды және объективті ақпаратты жеткізуге;

10) Кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-еңбек құқықтарын қорғауға;

11) әлеуметтік қолдау шараларын әділ бөлу қағидаттарын басшылыққа алуға;

12) өндірісте зардап шеккен немесе қаза тапқан Жұмыскердің отбасына, сондай-ақ өндірісте зардап шеккен Жұмыскерлердің өздеріне еңбек міндеттерін орындау кезінде денсаулыққа келтірілген зиянды уақытылы және толық өтеу мәселелерін шешуге;

13) Жұмыс берушінің қаражаты есебінен салауатты өмір салтын насихаттауға және Жұмыс берушімен бірлесіп, әр түрлі спорт-бұқаралық іс-шараларын ұйымдастыру және өткізу жұмысын жүргізуге;

14) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын түсіндіруге, Жұмыскерлердің Ұйым мүлкіне саналы және ұқыпты қарау көзқарасын қалыптастыруға;

15) Ұжымдық шартқа қол қойылғаннан кейін бір ай ішінде оның мазмұны бойынша түсіндіру жұмысын жүргізуге;

16) Жұмыс берушіні Кәсіподақтың алқа органдары қабылдайтын құжаттармен таныстыруға, жоспарланатын ұжымдық іс-шаралар туралы уақытылы хабарлауға;

17) Жұмыс берушінің жазбаша талап етуі бойынша сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын, оларға тәртіптік жаза қолданған кезде, сондай-ақ

Жұмыс берушінің бастамашылығы бойынша олармен еңбек шарты бұзылған кезде негізгі жұмыстан босатылмаған жұмыскерлер туралы ақпаратты беруге;

18) Жұмыс берушімен Ұжымдық шарттың талаптарын іске асыруға бағытталған іс-әрекеттерді үйлестіруге;

19) кәсіподақ мүшелері үшін секілді талаптарда кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлердің мүдделерін білдіруге;

20) жұмыскерлердің жиналыстарын (конференцияларын) өткізу регламентін, жиналыстың (конференцияның) орны, уақыты, оған қатысушылардың санын жұмыс берушімен келісуге міндетті.

2.4. Кәсіподақ/Жұмыскерлердің өкілі:

1) Ұжымдық шарттың мазмұны, Ұжымдық шартты әзірлеу кезінде бақылауды және оны орындау қорытындыларын қарауды ұйымдастыру бойынша ұсыныстарды енгізуге;

2) Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда Кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға, Кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін сотқа талап-арыздар беруге, медиацияны жүргізу кезінде олардың мүдделерін сотта, басқа да органдарда білдіруге, оларға өзге де құқықтық көмек көрсетуге, келісім комиссияларының құрамында жеке еңбек дауларын қарауға және бітімгерлік комиссиялардың құрамында ұжымдық еңбек дауларын (жанжалдарды) шешуге қатысуға, ұжымдық шарттарды жасасуға құқылы;

2.5. Жұмыскерлер:

1) келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындауға;

2) еңбек тәртібін сақтауға;

3) жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік пен өндірістік санитария бойынша талаптарды сақтауға;

4) Жұмыс беруші мен Жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;

5) жұмыс берушіге адамдардың өміріне және денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қауіп төндіретін жағдайдың туындағаны туралы, сондай-ақ бос тұрып қалу туралы хабарлауға;

6) еңбек міндеттерін орындауға байланысты оған белгілі болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

7) Жұмыс берушіге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген шектерде келтірілген залалды өтеуге;

8) Жұмыс беруші өзіне алған міндеттемелерді орындаған жағдайда ереуілдер жариялаудан қалыс қалуға, ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген бітімгерлік рәсімдерді барынша қолдануға міндетті.

2.6. Жұмыскерлер:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Ұжымдық шарттар көзделген барлық құқықтар мен кепілдіктердің сақталуын ескере отырып, еңбек қызметін жүзеге асыруға;

2) осы Ұжымдық шартта белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді қолдануға;

3) олардың еңбек міндеттерін орындауына байланысты құқықтары мен кепілдіктерін белгіленген тәртіппен қорғауға құқылы.

2.7. Тараптар:

1) осы Ұжымдық шарт талаптарын мүлтіксіз орындауға, бір-бірінің мүдделерін сыйлауға, өзара түсіністікке ұмтылып, конфронтацияға жол бермеуге міндетті. Осы Ұжымдық шарттың 12-тарауына сәйкес барлық даулы мәселелерді келіссөздер мен консультациялар жүргізу арқылы шешуге;

2) Ұжымдық шартта қабылданған және бар құқықтар, кепілдіктер мен жеңілдіктер бойынша міндеттемелерді орындауға міндеттенеді.

2.8. Тараптардың Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтары бар мен олар өзге де міндеттерді орындайды.

3-ТАРАУ. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІ ҰЙЫМДАСТЫРУ

Жұмыскерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, зиянды (өте зиянды) және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге еңбекақы төлеу жүйелері, тарифтік ставкалар мен лауазымдық жалақы мөлшері, үстеме ақы мен қосымша ақы, өтемақы төлемдері осы Ұжымдық шартқа _____ Қосымша болып табылатын Ұйымда еңбекақы төлеу туралы ережеге/қағидаға сәйкес реттеледі.

4-ТАРАУ. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ

§1. Жалпы ережелер

- 4.1. Жұмыс уақыты Ұйымның Еңбек тәртібі қағидасына сәйкес белгіленеді.
- 4.2. Жұмыс уақытының ұзақтығы қалыпты, ұзақтығы қысқартылған және толық емес болуы мүмкін, бұл ұйымның әрбір Жұмыскерінің еңбек шартында көрсетіледі.
- 4.3. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы тиіс. жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы _____ үшін белгіленеді (*аптасына 40 сағат белгіленетін жұмыскерлердің санатын көрсету керек*).
- 4.4. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы _____ Жұмыскерлер үшін белгіленеді (*ЕТҰ-да болған жағдайда жұмыс уақытының қысқартылған жұмыс уақыты белгіленетін жұмыскерлердің санатын көрсету керек*).
- 4.5. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартында Жұмыскер үшін *толық емес Жұмыс уақыты* мен оның ұзақтығы белгілене алады. Толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы жұмыс Жұмыскер үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек, осы Ұжымдық шарттарда, Келісімдерде белгіленген ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығында, еңбек өтілін есептеуде және еңбек саласындағы басқа да құқықтарда қандай да бір болмасын шектеулерге әкеп соқпайды.
- Бұл ретте, іс жүзінде жасалған жұмыс үшін еңбекақыны сағат сайын төлеу жүргізіледі.
- 4.6. Ұйымда _____ белгіленеді (*бес күндік және/немесе алты күндік апта – ЕТҰ қолданатын бір түрін көрсету*).
- 4.7. Күн сайынғы жұмыс ұзақтығы сағат _____ бастап _____ дейін, түскі асқа сағат _____ бастап _____ дейінгі үзіліспен жұмыс аптасы _____ (*Жұмыскерлердің осындай санатын көрсету керек*) үшін белгіленеді.
- 4.8. Жұмыс уақытын есепке алу Жұмыс берушінің Жұмыскердің еңбекақысын есептеу актісі болып табылатын жұмыс уақытын есепке алу табелі жүргізіледі. Жұмыс берушінің жұмыс уақытын есепке алу табелінде Жұмыскердің жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақыты көрсетіледі.
- 4.9. Жұмыс істелген уақыт құрамында іс жүзінде жұмыс істелген Жұмыс уақыты мен жұмыс уақытына жататын уақыттың өзге де кезеңдері есепке жатады (*Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 67-бабының 1-тармағына сәйкес ЕТҰ жұмыс уақытына жатқызатын уақыт кезеңдері жазылады*). Бұл ретте, мерзімінен тыс жұмыс, Түнгі уақыттағы жұмыс уақыты, демалыс, Мереке күндері, іссапар күндері жеке ескеріледі.
- 4.10. Осы Ұжымдық шарттың тараптары ЕТҰ өндірісінің ерекшелігі, технологиялық процестегі жұмысына қарай, Түнгі уақытта, демалыста және Мереке күндері жұмыс істеуді, Мерзімінен тыс жұмысты талап етуі мүмкін екендігін мойындайды.
- 4.11. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген шектеулерді сақтай отырып, Жұмыскерлерді Түнгі уақыттағы, демалыстағы және Мереке күндеріндегі жұмысқа, Мерзімінен тыс жұмысқа тарта алады.

§2.Вахталық жұмыс уақыты

(ұйымда қолданылған жағдайда Ұжымдық шартта жазылады)

4.12. Ұйымдарда вахталық жұмыс әдісі мыналарға қолданылады:

(Вахталық жұмыс әдісі қолданылатын өндірістік учаскелерді атау керек).

4.13. Вахта деп объектіде орындалған жұмыс уақытын және ауысымаралық демалыс уақытын қамтитын кезең есептеледі.

4.14. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерге:

- вахта ұзақтығы _____ күнтізбелік күн,

- вахтааралық демалыс ұзақтығы – _____ күнтізбелік күн болып белгіленеді.

4.15. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін Жұмыскерлерді жұмыс өндірісінің объектісінде болуы кезеңіндеолардың тіршілік әрекетін қамтамасыз ету үшін ыстық тамақпен, тұрғын үймен, жұмыс орнына дейін және кері қарай жеткізуді қамтамасыз етуге, сондай-ақ жұмыстарды орындауға және ауысымаралық демалысқа жағдай жасауға міндетті.

4.16. Вахталық жұмыс әдісі кезінде ұзақтығы бір күнтізбелік жыл есепті кезеңімен жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.

Есепті кезең жұмыс уақытын, демалыс уақытын, жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейін және кері қарайбару уақытын, сондай-ақ осы күнтізбелік уақыт бөлігіне келетін өзге де кезеңдерді қамтиды. Бұл ретте, есепті кезеңдегіжалпы жұмыс уақытының ұзақтығы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген нормадан аспауы тиіс.

Жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейін және кері қарай бару уақытыжұмыс уақытына кірмейді.

Жұмыс ауысымының ұзақтығы сегіз сағаттан асқан жағдайда демалыс пен тамақтануға арналған үзіліс кемінде бір сағат болып белгіленеді.

4.17.Жұмыс беруші Жұмыс уақытының және Вахталық әдіспен жұмыс істейтін әрбір Жұмыскердің демалыс уақытының есебіне жүргізуге міндетті.

§3. Ауысымдық жұмыс

(ЕТҰ-да қолданылған жағдайда Ұжымдық шартта жазылады)

4.18. Өндірістік процесс ұзақтығырұқсат етілген күн сайынғы жұмыс ұзақтығынан артық болған жағдайларда ауысымдық жұмыс белгіленуі мүмкін. үздіксіз өндірістік цикл мен өндіріс объектілеріне қызмет көрсететін жұмыскерлерге Ауысымдық жұмыс белгіленеді.

_____ *(жұмыстардың түрлері мен жұмыскерлердің санаттарын атау керек).*

4.19. Ауысымдық жұмыс болған жағдайда бір жұмыс ауысымынан басқасына өту ауысымдық кестелерімен белгіленеді.

Жұмыс беруші ауысымдық кестелерін олар қолданысқа енгізілгенге дейін 10 күнтізбелік күннен кешіктірмей, жұмыскерлердің назарына жеткізеді.

4.20. Ауысымдық жұмыс кезінде алмастырушы жұмыскер келмеген жағдайда, егер жұмыста үзіліс көзделмесе, Жұмыскер жұмысты жалғастырады, ал Жұмыс беруші жұмыс істеп жатқанды басқа Жұмыскермен ауыстыруға шараларды дереу қабылдайды.

4.21.Жұмыскерді қатарынан екі жұмыс ауысымы ішінде жұмысқа тартуға тыйым салынады.

4.22. Ауысымдық жұмыс кезіндеесепті кезеңнің ұзақтығы бір күнтізбелік жыл болатын жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді.

§4. Күн сайынғы жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлу

4.23. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлуге:

1) жұмыс қарқындылығы әртүрлі болатын жұмыстарда;

2) егер бұл жұмыскердің әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттіліктерімен байланысты болса, оның бастамасы бойынша жол беріледі.

Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлген кезде жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) белгіленген ұзақтығынан аспауға тиіс.

4.24. Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) бөліктерге бөлінетін жұмыс түрлері, жұмыстағы үзілістердің саны мен ұзақтығы, сондай-ақ осындай жағдайлары бар жұмыс үшін жұмыскерлерге төленетін өтемақылардың түрлері мен мөлшері еңбек шартында, ұжымдық шартта белгіленеді

Күн сайынғы жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлуге байланысты үзілістержұмыскерлердің демалысы үшін беріледі және жұмыс уақытына жатпайды.

§5. Бос тұрып қалуды ресімдеу тәртібі

4.25. Бос тұрып қалу туындаған жағдайда Жұмыскер өзінің тікелей басшысына (бөлімше, учаске, цех басшыларына және басқаларына), Жұмыс берушінің өзге де өкіліне жазбаша түрде дереу хабарлауға тиіс, өз кезегінде, олар бос тұрып қалу туралы актіні және бос тұрып қалуды есепке алу туралы құжаттарды жасайды және бірінші басшының немесе өзге де уәкілетті тұлғаның атына тиісті түсіндірме жазбаны жібереді.

Жұмыс беруші аталған құжаттардың негізінде бос тұрып қалу туралы бұйрық шығарады, ол мыналарды қамтиды:

- бос тұрып қалу басталған (Жұмыскердің жұмыс уақыты бос тұрып қалу уақыты болып есептелетін) және бос тұрып қалу аяқталған күн (*белгілі болған жағдайда*);

- бос тұрып қалу себебі, оның, бос тұрып қалуға әкеп соққан мән-жайдың сипаты;

- бос тұрып қалу үшін кінәлі (*жұмыс беруші, жұмыскер немесе тараптардан тәуелсіз себептер бойынша*);

- оларға қатысты бос тұрып қалу жарияланатын ұйым лауазымдары (*кәсіптері*). Жұмыскерлерінің аты-жөні және (*немесе*) құрылымдық бөлімшелерінің атауы;

- ҚР заңнамасының нормаларына сілтеме жасалып (Ұйым жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу туралы ереже ескеріліп), бос тұрып қалу уақытына төленетін ақының мөлшері;

- оларға қатысты бос тұрып қалу немесе жұмысқа шықпауға рұқсат жарияланатын (*нақты аты-жөні, лауазымдары (кәсіптері), құрылымдық бөлімшелер немесе, тұтастай алғанда, ұйым көрсетілген*) жұмыскерлердің жұмыс орнында болу қажеттілігі.

4.26. Жұмыскерлер қол қойып, бос тұрып қалуды белгілеу туралы бұйрықпен танысуы тиіс. танысудан бас тартылған жағдайда акт жасалады, себебі бос тұрып қалуды төлеу мөлшері оның туындау себебіне байланысты болады (*жұмыскердің кінәсі бойынша бос тұрып қалуды есептемегенде*), әрбір бос тұрып қалу, себебі көрсетіліп, құжаттамалық ресімделеді.

4.27. Жұмыскер оның кінәсімен бос тұрып қалумен келіспеген жағдайда құрамында кем дегенде тиісті 3 маман болатын комиссия құрылады және қызметтік тергеу жүргізіледі (*жұмыскердің қатысуымен*). Жұмыскер қызметтік тергеу материалдарымен және қорытындыларымен танысуы тиіс. Жұмыс берушінің іс-әрекеттерімен келіспеген жағдайда жұмыскер шағымдануға құқылы.

4.28. Жұмыс беруші бос тұрып қалу болған жағдайда жұмыскерді оның келісімінсіз бос тұрып қалудың барлық кезеңіне денсаулығының жағдайы бойынша қарсы көрсетім жоқ басқа жұмысқа ауыстыруға құқылы.

5-ТАРАУ. ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

§1. Жалпы ережелер

5.1. Демалыс уақыты осы Ұжымдық шартқа/Жұмыс берушінің ішкі актілеріне ___ Қосымша болып табылатын Еңбек тәртібінің қағидасымен белгіленеді.

5.2. Мыналар демалыс уақытының түрлері болып табылады:

1) жұмыс уақыты (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер – демалуға және тамақтануға арналған үзіліс; ауысымшылық және арнайы үзілістер;

- 2) күн сайынғы (ауысым аралық) демалыс;
- 3) демалыс күндері;
- 4) мереке күндері;
- 5) демалыстар.

5.3. Күн сайынғы жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде Жұмыскерге демалуға және тамақтануға ұзақтығы _____ (кемінде жарты сағат болатын ұзақтықты көрсету) үзіліс беріледі.

Тамақтануға және тамақтануға арналған үзіліс уақыты Жұмыс уақытына кірмейді.

Өндіріс жағдайы бойынша үзіліс беру мүмкін болмайтын жұмыстарда Жұмыс беруші Жұмыскерге Жұмыс уақытында арнайы жабдықталған жерде демалу және тамақтану мүмкіндігін қамтамасыз етуге міндетті (осындай жұмыстардың тізбесін, олардың демалу мен тамақтану тәртібін және орнын ұжымдық шарттың өзінде немесе оған қосымшада көрсету керек не Кәсіподақпен келісім бойынша шығарылуы тиіс Жұмыс берушінің Актісіне сілтеме жасау керек).

5.4. Мынадай жұмыс кәсіптері бойынша мынадай жұмыстарға жұмыс уақытына кіретін еңбек өндірісінің технологиясына және оны ұйымдастыруға байланысты ауысымшылық _____ үзілістер _____ беріледі:

_____ (ауысымшылық үзілістерді, оларды беру ұзақтығы мен тәртібін белгілейтін осы жұмыстарды жүзеге асыру бойынша жұмыстардың және жұмыс кәсіптерінің түрлерін, олардың ұзақтығы мен беру тәртібін Ұжымдық шартта айқындау не Кәсіподақпен келісім бойынша шығарылуы тиіс Жұмыс берушінің Актісіне сілтеме жасау керек).

5.5. Жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жылытылмайтын жабық үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін жұмыскерлерге жылыну не салқындау және тынығу үшін жұмыс уақытына қосылатын арнайы үзілістер беріледі. Жұмыс беруші жұмыскерлердің жылынуына, салқындауына және тынығуына арналған үй-жайлардың жабдықталуын қамтамасыз етуге міндетті. Осындай үзілістерді беру ұзақтығы мен тәртібі Жұмыс берушінің Актілерінде белгіленеді.

5.7. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін жұмыстың әрбір үш сағатынан сиретпей ұзақтығы мынадай:

1) бір баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

2) екі немесе одан көп баласы барларға – әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.

Осы баптың 3-тармағында көрсетілген жұмыскердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер тынығуға және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе аяғында беріледі.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзілістер уақытында әйелдердің, әкелердің, бала асырап алушылардың орташа жалақысы сақталады.

5.8. Жұмыскердің жұмыстың аяқталуы мен оның келесі күні басталуы (жұмыс ауысымы) арасындағы күнделікті (ауысымаралық) тынығуының ұзақтығы он екі сағаттан кем болмайды.

5.9. Жұмыскерлерге апта сайын демалыс күндері беріледі.

Бес күндік жұмыс аптасында жұмыскерлерге аптасына екі демалыс күні (сенбі, жексенбі), ал алты күндік жұмыс аптасында – бір демалыс күні (жексенбі) беріледі.

5.10. Бес күндік және алты күндік жұмыс аптасында жексенбі жалпы демалыс күні болып табылады. Бес күндік жұмыс аптасындағы екінші демалыс күні ұжымдық шартта немесе еңбек тәртіптемесі қағидаларында белгіленеді.

Үздіксіз өндірістерде немесе өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша немесе халыққа ұдайы үздіксіз қызмет көрсету қажеттілігі салдарынан демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкін болмайтын өндірістерде істейтін жұмыскерлерге демалыс күндері

ауысымдық кестелерге сәйкес аптаның әр күндері кезекпен беріледі (*Осындай жұмыстардың тізбесін Ұжымдық шартта немесе оған қосымшада көздеу не Жұмыс берушінің Актісіне сілтеме жасау*).

5.11. Қолданылатын жұмыс режимдеріне және ауысымдық кестелерге (вахталар кестелеріне) қарамастан, мұсылман күнтізбесі бойынша атап өтілетін Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар – православиелік Рождество демалыс күндері болып табылады.

5.12. Иссапарда жүрген жұмыскер демалыс күндерін өзі жіберілген жұмыс берушінің еңбек тәртіптемесі қағидаларына сәйкес пайдаланады.

5.13. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстары мен әлеуметтік демалыстар беріледі.

§2. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстары

5.14. Ауыр (өте ауыр), зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті (аса қауіпті) еңбек жағдайында жұмыс істейтін жұмыскерлерге және Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінде белгіленген жағдайларда берілетін жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстары екі түрге – негізгі және қосымша болып бөлінеді,

5.15. Жұмыскерлерге жұмыстың қолданылатын режимдері мен кестелеріне қарамастан, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыс күндеріне келетін Мереке күндері ескерілмейтін ұзақтығы кемінде 24 (жиырма төрт) күнтізбелік күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы берілетін.

5.16. Мынадай жұмыскерлерге _____ күн санында жыл сайынғы ақы төленетін демалыстар беріледі:

_____ (*Ұжымдық шартқа 4-қосымшаға сәйкес нысан бойынша қосымша демалыс берілетін кәсіптер (лауазымдар) тізбесін көрсету керек.*)

5.17. Бірінші немесе екінші топтағы мүгедек болып табылатын жұмыскерлерге ұзақтығы кем дегенде 9 күнтізбелік күн болатын _____ (*берілетін күндердің санын көрсету*) қосымша ақы төленетін демалыс беріледі.

Жұмыскерлерге ұзақ үздіксіз жұмыс, маңызды, күрделі, шұғыл жұмыстарды, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шартта белгіленетін өзге де сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін ынталандыру сипаттағы қосымша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстары берілуі мүмкін.

Қосымша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстарын беру үшін бірінші немесе екінші топтағы мүгедектер болып табылатын Жұмыскерлерге мүгедектік белгіленген күннен бастап _____ жұмыс күні ішінде мүгедектің мәртебесін растайтын құжатты құрылымдық бөлімшеге (*жауапты құрылымдық бөлімшені көрсету*) беру керек.

Қосымша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысымен бір мезгілде не Мүгедек-жұмыскердің ниеті бойынша жұмыс жылының басқа уақытында беріледі. Қосымша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы кестеден тыс жұмыс жылының басқа уақытында пайдалануға ниет білдірген Мүгедек-жұмыскер тиісті түрде ресімдеу үшін жазбаша өтініш арқылы Жұмыс берушіге _____ күн бұрын хабарлауға міндетті.

5.18. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде қосымша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыстар негізгі жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалыспен бірге қосылады.

5.19. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша бөліктерге бөлінуі мүмкін. бұл ретте, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының бір бөлігі Жұмыскердің еңбек шартында көзделген демалыс ұзақтығының екі күнтізбелік аптасынан кем болмауы тиіс.

5.20. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беру Жұмыс беруші Жұмыскерлердің пікірін ескеріп бекіткен демалыс кестесіне сәйкес жүзеге асырылады не тараптардың келісімі бойынша демалыстан кестесінен тыс белгіленеді.

5.21. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін кемінде 3 күнтізбелік күн бұрын, кестеден тыс еңбек демалысы берілген жағдайда – ол берілген күннен

бастап үш күнтізбелік күннен кешіктірмей.

5.22. Жұмыскер жұмысқа уақытша қабілетсіз болғанда, жүктілікке және босануға байланысты демалыс кезінде Жұмыскердің жазбаша келісімі немесе оның өтініші бойынша жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы толығымен немесе оның бір бөлігі кейінге қалдырылуы мүмкін;

Тараптардың келісімі бойынша кейінге қалдырылған еңбек демалысы келесі жыл үшін еңбек демалысына берілуі мүмкін немесе жұмыскердің өтініші бойынша басқа уақытта бөлек берілуі мүмкін.

Пайдаланылмаған жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын не оны бір бөлігін қатарынан екі жыл ішінде бермеуге тыйым салынады.

5.23. Жұмыс беруші өндірістік қажеттілік жағдайында жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана үзуі мүмкін.

5.24. Кері шақыртып алуға байланысты жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі еңбек шарты Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылының жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына қосылады.

Жұмыскерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алған кезде демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына, жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

5.25. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан кері шақыртып алуға жол берілмейді.

§3. Әлеуметтік демалыс

5.26. Әлеуметтік демалыс деп ана болуға, балалардың күтіміне, өндірістен қол үзбей білім алуға қолайлы жағдайлар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттарда жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату түсініледі.

5.27. Жұмыскерлерге әлеуметтік демалыстардың мынадай түрлері беріледі:

- 1) жалақы сақталмайтын демалыс;
- 2) оқу демалысы;
- 3) жүктілікке және бала (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс;
- 4) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, әлеуметтік демалыста болған кезең еңбек өтіліне есептеледі

5.28. Тараптардың келісімі бойынша Жұмыс беруші жұмыскердің өтініші негізінде оған жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Жалақы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.

5.29. Жұмыс беруші:

- 1) неке тіркелгенде;
- 2) бала туылғанда;
- 3) жақын туыстары қайтыс болғанда;
- 4) еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген өзге де жағдайларда (*Тараптар белгілейді*) жұмыскердің хабарламасы негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

5.30. Білім беру ұйымдарында оқып жүрген жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау, әскери оқытылған резервті даярлау бағдарламаларынан өту үшін оқу демалыстары _____ күнтізбелік күнге дейін (оқу орнының шақыруы бойынша) (*Ұжымдық шартта төлеу мәселесін, ақысы төленетін*

күндердің санын және т.б. нақтылау керек), дипломдық жобаны қорғау үшін – _____ күнтізбелік күнге дейін беріледі.

Сондай-ақ Жұмыс беруші «Болашақ» халықаралық стипендиясы шеңберінде шетелге оқуға, тағылымдамаға жіберілген жұмыскерлерге жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, оқу демалыстарын береді.

5.31. Жүкті әйелдерге, бала (балаларды) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) баланың туылуына байланысты мынадай демалыстар беріледі:

- 1) жүктілікке және босануға байланысты демалыс;
- 2) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге демалыс;
- 3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс.

Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс кезінде Жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

5.32. Ананы қорғау және жүкті әйелдік денсаулығын қорғау және Жұмыс берушінің медициналық қорытындыны орындау мүмкіндігі мақсатында жүкті әйелге жүктілікке және босануға байланысты демалысқа құқық беретін еңбекке уақытша жарамсыз болу парағында көрсетілген күннен бастап, бірақ медициналық ұйым оны берген күннен бастап _____ жұмыс күнінен кешіктірмей, жүкті әйел тиісті демалысты ресімдеуі тиіс.

Жүктілікке және босануға байланысты демалыс _____ (тиісті құрылымдық бөлімшені көрсету) демалыстың осы түріне құқықты растайтын еңбекке уақытша жарамсыз болу парағын, ДКК анықтамалығын және Жұмыскердің жазбаша өтінішін беру арқылы ресімделеді.

Жүктілікке және босануға байланысты демалыс уақытылы ресімделген жағдайда Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылатын жүктілікке және босануға байланысты кіріс жоғалту жағдайында төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегеріп, орташа жалақы төлемінің мөлшерінен туындай отырып, жүктілікке және босануға байланысты демалысты төлейді.

Жұмыс беруші жүктілікке және босануға байланысты демалысқа ақы төлеуді жүкті әйел Қазақстан Республикасының міндетті сақтандыру заңнамасына сәйкес жүзеге асырылатын жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (жаңа туған балаларды) асырап алуға байланысты кіріс жоғалту жағдайында әлеуметтік төлемнің есептелуін растайтын тиісті уәкілетті органның құжатын немесе мемлекет қамтамасыз ететін аталған әлеуметтік төлемнің мөлшерін көрсетіп, банк операцияларының жекелеген түрлерін жүзеге асыратын банктерде және (немесе) ұйымдарда ашылған банк шотының үзінді көшірмесін бергеннен кейін ғана жүргізеді.

Жүкті әйел көрсетілген мерзімде қажетті құжаттарды бермеген жағдайда іс жүзінде беру күні көрсетілген, Жұмыскердің осы тәртіпті орындамағанын растайтын акт жасалады.

Жұмыс беруші қаражатының есебінен жүктілікке және босануға байланысты демалысқа ақы төлеу мынадай жағдайларда жүргізіледі:

1) жүкті әйел Жұмыс берушіде жүктілікке және босануға байланысты демалысты уақытылы ресімдемеген және Ұжымдық шарттың осы тармағының ережелерінде көзделген демалыстарды ресімдеу тәртібін бұзып, жұмысқа уақытша жарамсыз болу кезеңінде іс жүзінде еңбек қатынастарын жалғастырған жағдайда;

2) жүкті әйелдің 12 ай ішінде жалақы алуға құқығы болмағанда, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа құқық пайда болған жағдайда.

5.33. Еңбек шартының мерзімі шеңберінде бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс оның ұзақтығы көрсетілген Жұмыскердің жазбаша өтінішінің, сондай-ақ баланың тууы туралы куәлікті немесе Жұмыс берушінің Актісін шығаруға үшін демалыстың осы түріне құқықты растайтын өзге де құжаттың негізінде толық немесе ішінара пайдаланылуы мүмкін.

5.34. Жұмыс беруші жұмыскерге:

- 1) ата-анасының таңдауы бойынша – баланың анасына не әкесіне;

- 2) баланы жалғыз тәрбиелеп отырған ата-анаға;
- 3) ата-ананың қамқорлығынсыз қалған баланы іс жүзінде тәрбиелеп отырған басқа туысына не қамқоршысына;
- 4) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерге бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

Жұмыскер бала күтіміне байланысты демалысты бала үш жасқа толғанға дейін толық немесе бөліп пайдалана алады.

5.35. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс аяқталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда жұмыскер жұмыс берушіге өзінің ниеті туралы жұмыс басталғанға дейін бір ай бұрын ескертуге міндетті.

6-ТАРАУ. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

6.1. Еңбек ұжымының барлық мүшелерінің еңбек қызметінің процесінде Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайына құқығы бар және еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау бойынша нормалардың, қағидалардың және нұсқаулықтардың, оның ішінде Жұмыс берушінің лауазымдық міндеттерді орындау кезінде осындай талаптарды реттейтін ішкі құжаттарының талаптарын сақтау үшін жеке жауапкершілікте болады.

6.2. Жұмыскер:

- 1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;
- 2) ЕТҰ ішкі құжатының талаптарына сәйкес тегін арнайы киім, арнайы аяқ киім мен басқа да жеке қорғау құралдарын алуға;
- 3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына, сондай-ақ ұжымдық шартқа сәйкес санитарлық-тұрмыстық үй-жайлардың жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз етілуіне;
- 4) жұмыс беруші жұмыскерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және оның денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындағанда, бұл туралы тікелей басшысына немесе жұмыс берушіге жазбаша хабарлап, жұмысты орындаудан бас тартуға;
- 5) жергілікті еңбек инспекциясы органына өзінің жұмыс орнында еңбек жағдайы мен еңбектің қорғалуын зерттеу туралы өтінішпен жүгінуге;
- 6) өзі немесе өзінің өкілі арқылы еңбек жағдайын, еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға қатысуға;
- 7) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті, оның ішінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы білім алуға, кәсіби даярлауға, қайта даярлауға және біліктілігін арттыруға;
- 8) Жұмыс берушіден жұмыс орны мен ұйым аумағының сипаттамасы, еңбек жағдайы, еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау ахуалы, денсаулықты зақымдау тәуекелінің ықтималдығы туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардан қорғау шаралары туралы сенімді ақпарат алуға;
- 9) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының сәйкессіздігі үшін ұйымның жұмысы уақытша тоқтатылған уақытта орташа жалақысының сақталуына құқылы;

6.3. Жұмыскер:

- 1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша нормаларды, қағидалар мен нұсқаулықтарды, сондай-ақ Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, қоршаған ортаны қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы талаптарын және өзге де құжаттарын сақтауға;
- 2) жұмыс берушіге немесе жұмыстарды ұйымдастырушыға жұмыскерлердің әрбір өндірістік жарақаты мен денсаулығының өзге де зақымдалуы, кәсіптік сырқат (улану) туралы, сондай-ақ адамдардың өміріне және денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туралы дереу хабарлауға;
- 3) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органы белгілеген және Жұмыс берушінің

ішкі талаптарымен белгіленген тәртіппен міндетті алдын ала және кезеңдік медициналық қараудан, сондай-ақ ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі және өзге де медициналық куәландырудан өтуге;

4) жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауысқан кезде жұмыс берушінің талап етуі бойынша профилактикалық медициналық қараудан өтуге міндеттенеді;

Жұмыскер медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан жағдайда бас тарту туралы акт жасалады, бұл болашақта тәртіптік жауапкершілікке тарту үшін негіз бола алады;

5) жұмыс берушіге мүгедектіктің белгіленгені немесе еңбек міндеттерін атқаруды жалғастыруға кедергі болатын денсаулық жағдайының өзге де нашарлағаны туралы хабарлауға;

6) Жұмыс беруші беретін жеке және ұжымдық қорғау құралдарынсөзсіз мақсатымен қолдануға және пайдалануға;

7) мемлекеттік еңбек инспекторының, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, ішкі бақылау мамандарының және медициналық мекемелер кеңестерінің талаптарын және Жұмыс беруші оларды қаржыландырған жағдайда сауықтыру іс-шараларын орындауға;

8) жұмыс беруші белгілеген және Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша, оның ішінде өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша оқудан, нұсқама беруден және білім тексеруден өтуге міндеттенеді.

6.4. Жұмыс беруші:

1) Жұмыскерлерді жұмыс орнында қолайлы еңбек жағдайын жасауда, қауіпсіз еңбек жағдайын жасау бойынша өнертапқыштық ұсыныстар үшін ынталандыруға;

2) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша талаптарды бұзатын Жұмыскерлерді жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауапкершілікке тартуға;

3) Жұмыскер арнайы киімді, арнайы аяқ киім мен басқа да жеке және ұжымдық қорғау құралдарын жоғалтып немесе бүлдіріп келтірген зиянды өтеп алуға;

4) Жұмыскерден өндірістегі жұмыстарды қауіпсіз жүргізу талаптарын мүлтіксіз сақтауды талап етуге;

5) Қазақстан Республикасының заңнамасында және Жұмыс берушінің Актісінде көзделген жағдайларда өз қаражаты есебінен Жұмыскерлерді профилактикалық медициналық қарауға жіберуге құқылы.

6.5. Жұмыс беруші:

1) профилактика жүргізу, өндірістік жабдық пен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсізге ауыстыру арқылы жұмыс орындарындағы және технологиялық процестердегі кез келген тәуекелдердің алдын алу шараларын қабылдауға;

2) егер жұмысты жалғастыру Жұмыскер мен өзге де тұлғалардың өміріне, денсаулығына қауіп төндірсе, оны уақытша тоқтатуға;

3) өз қаражаты есебіне еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша, оның ішінде өнеркәсіптік қауіпсіздік бойынша оқуды, нұсқама беруді, жұмыскерлердің білімін тексеруді жүргізуге, сондай-ақ өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге;

4) еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіппен, Жұмыс берушінің Актісімен бекітілген тізімге сәйкес кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда басшы жұмыскерлердің және еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету үшін жауапты тұлғалардың оқуын және білімін тексеруді қайта-қайта, кем дегенде үш жылда бір рет ұйымдастыруға;

5) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес, Ұжымдық шартқа _____ Қосымшаға сай Жұмыскерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдай жасауға, жұмыскерлерге арнайы киім мен аяқ киімнің берілуін және жөнделуін қамтамасыз етуге, олардың профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу

және залалсыздандыру құралдарымен, медициналық қорапшамен, сүтпен немесе тең бағалы азық-түлік өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен қамтуға;

6) «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес зейнеткерлік жасқа жеткен адамдарды ауыр жұмыстарға, жұмыс жағдайы зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жібермеуге;

7) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол бермеуге;

8) әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын заттарды қолымен көтеруіне және жылжытуына жол бермеуге;

9) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыруға;

10) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайлары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйінің мониторингі үшін қажетті ақпаратты тоқсанына бір рет беруге;

11) ЕТҰ-ға жетекшілік ететін ҚМГ құрылымдық бөлімшесінің басшысына және ҚМГ ЕжҚОҚ құрылымдық бөлімшесінің басшысына оқиға фактісі (жазатайым жағдай, апат, ЖКО, өрт) туралы дереу хабарлауға;

12) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында және ҚМГ ішкі құжаттарына белгіленген тәртіппен тергеп-тексеруді қамтамасыз етуге;

13) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын және қорытындыларын орындауға;

14) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімдік аттестаттауды жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен бес жылда бір реттен сиретпей өткізуге;

15) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға бір ай мерзімде қағаз және электрондық жеткізгіштерде ұсынуға;

16) жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

17) авариялық ахуалдың өршуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болғызбау жөніндегі шұғыл шараларды қабылдауға;

18) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен тәртіппен әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды жүзеге асыруға;

17) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты не кәсіптік аурудың белгілері пайда болғанда басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексеруден және ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан меншікті қаражаты есебінен өткізуге міндетті

20) жұмыс беруші еңбек міндеттерін орындауға байланысты алынған өндірістік жарақатқа, кәсіптік сырқатқа немесе денсаулықтың өзге де зақымдалуына немесе өндіріске байланысты емес денсаулықтың өзге де зақымдалуына байланысты медициналық қорытындының негізінде еңбекке қабілеттілік қалпына келтірілгенге немесе мүгедектік белгіленгенге не кәсіби еңбекке қабілеттіліктің жоғалуы белгіленгенге дейін жұмыскерді неғұрлым жеңіл жұмысқа ауыстыруға не оны жұмыстан босатуға міндеттенеді.

6.6. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнаманың сақталуын бақылау.

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылау еңбектің қорғалуын бақылау жүйесін құруды және енгізуді, еңбек жағдайының ахуалын бақылауды, өндірістік бақылау деректерін жедел талдауды ұйымдастыруды, тәуекелдерді бағалауды және еңбек

қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарыменанықталған сәйкессіздіктерді жою шараларын қабылдауды қамтиды;

2) жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша белгіленген талаптарды сақтау және анықталатын бұзушылықтарды жою бойынша дереу шараларды қабылдау мақсатында жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асырады;

3) Жұмыс берушінің және (немесе) Жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамашылығы бойынша Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның құрамына жұмыс берушінің өкілдері, жұмыскерлердің өкілдері, оның ішінде Техникалық еңбек инспекторлары тепе-тең негізде кіреді;

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі;

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің мүшелерін ротациялық негізде екі жыл кезеңділігімен Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер өкілдерінің санынан сайлайтын төраға басқарады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттылық пен кәсіптік сырқаттың алдын алу бойынша бірлескен іс-әрекеттерін ұйымдастырады, сондай-ақ жұмыс орнындағы жағдайды және еңбек қауіпсіздігі мен оның қорғалуын тексеруді ұйымдастырады.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақ, ал ол болмаған жағдайда – ұйым жұмыскерлерінің санынан жұмыскерлердің жалпы жиналысына жұмыскерлердің кемінде үштен екісі қатысқан жағдайда ұсынады..

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады

6.7. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру.

1) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру Жұмыс берушінің және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да көздердің қаражаты есебінен жүзеге асырылады. Жұмыскерлер осы мақсаттарға арналған шығыстарды көтермейді.

2) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды іске асыруға бөлінетін қаржы қаражатының көлемі _____ кұрайды.

7-ТАРАУ. БОСАТЫЛАТЫН ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

7.1. Ұйымдарда жұмыс істейтін Жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқарту туралы шешім қабылданған жағдайда Жұмыс беруші, егер еңбек, ұжымдық шарттарда хабарлаудың неғұрлым ұзақ мерзімі көзделмесе, жұмыскерге кемінде бір ай бұрын еңбек шартын бұзу туралы жазбаша нысанда хабарлауға міндетті. Еңбек шартын жұмыскердің жазбаша келісімімен бұзу хабардар ету мерзімі өткенге дейін жүргізілуі мүмкін.

7.2. Жұмыс беруші мынадай жағдайларда:

1) Жұмыс беруші таратылған не Жұмыс берушінің қызметін тоқтатқан жағдайда, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

2) жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

3) жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде бір айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді.

Жұмыс беруші жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемі азайған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде екі айдағы орташа жалақы мөлшерінде жұмысынан айырылуына байланысты өтемақы төлемдерін жүргізеді

7.3. Жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша ұйым жұмыскері жұмыстан босатылса (шығарылса) Жұмыс беруші:

1) хабарламаны алған күннен бастап және еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шығарылған күннен бастап, жұмысты дербес іздеу үшін аптасына бір күн немесе әрбір жұмыс күні ішінде екі сағат Жұмыскерге;

2) жұмысты сақтаудың артықшылықты құқығын беруге:

- жалғыз асыраушы болып табылатын Жұмыскерлерге;

- төрт және одан да көп кәмелетке жетпеген балалары бар көп балалы отбасының ата-аналарына;

- мұнай-газ кешенінде жұмыс істеген Жұмыскерлерге (еркектер – кемінде 15 жыл, әйелдер – 10 жыл);

3) босатылатын Жұмыскерлерді тиісті қайта даярлаудан өткізіп, бос жұмыс орындарына басымдықты орналастыруды қарауға міндеттенеді. Жұмыскерлерге жаңа мамандық беру (басқа кәсіптерге оқыту) орташа жалақыдан ___ процентті оқу уақытында төлеп, Жұмыс беруші қаражатының есебінен жүзеге асыруға міндеттенеді.

7.4. Жұмыс көлемі азайған жағдайда Жұмыс беруші Жұмыскерлердің санын реттеуге міндеттенеді, ең алдымен, мыналардың есебінен:

1) Жұмыскерлердің табиғи кемуі және олардың қабылдануын уақытқа шектеу;

2) жеке қаражат есебінен Жұмыскерлерді қайта оқу, қайта даярлау бойынша іс-шаралар;

3) Жұмыскерлердің бөлімшелер ішіндегі босатылған жұмыс орындарына ауысуы;

4) Жұмыскерлердің уақытша және маусымдық жұмыспен қамтылуын пайдалану;

5) еңбек шарттарын бұзуға баламалы уақытша шара ретінде толық емес жұмыс уақыты режимін қолдану;

6) Жұмыскерлердің келісімімен оны басқа жұмысқа, оның ішінде төмен ақы төленетін жұмысқа ауыстыру;

7.5. «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа дейін екі жылдан аз уақыт қалған жұмыскерлермен жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссияның оң шешімінсіз, жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқарту, аттестацияның қорытындыларымен расталған біліктілігінің жеткіліксіз болу салдарынан жұмыскердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеу негізі бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

Комиссия Кәсіподақ өкілінің қатысуымен Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан құрылады. Комиссияны құру туралы шешім Жұмыскерлердің санын және штатын қысқарту туралы немесе Жұмыскерлерді аттестациялауды жүргізу туралы шешім қабылданған күні Жұмыс берушінің Актісімен ресімделеді.

7.6. Заңды тұлға таратылған не Жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған жағдайларды есептегенде, осы жұмыскерлер мүшесі болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескеріп еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталғанда Жұмыс берушінің бастамашылығы бойынша негізгі жұмыстан босатылған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен мынадай тәртіппен еңбек шартын бұзуға жол беріледі:

- Жұмыс беруші жоспарлы бұзу күніне дейін 7 (жеті) күнтізбелік күннен кешіктірмей, негізгі жұмыстан босатылмаған жұмыскермен-Кәсіподақ мүшесімен еңбек шартын алдағы бұзу туралы жазбаша хабарландыруды Кәсіподақ органының басшысына жібереді.

- Кәсіподақ Жұмыс берушіден еңбек шартын алдағы бұзу туралы хабарландыруды оны алған күннен бастап 7 (жеті) күнтізбелік күн ішінде Жұмыс беруші өкілдерінің қатысуымен қарайды, нысанын Кәсіподақ дербес белгілеуге құқылы болатын дәлелді пікірді

(ЕТҰ құрылымдық бөлімшесін көрсету) жазбаша нысанда ұсынады.

Кәсіподақтың 7 (жеті) күнтізбелік күн өткеннен кейін дәлелді пікір бермеуі Жұмыс берушінің Жұмыскермен-Кәсіподақ мүшесімен еңбек шартын бұзу үшін кедергі болмайды.

7.8. Аттестация қорытындыларымен расталған біліктілігінің жеткіліксіз болу салдарынан жұмыскердің атқаратын қызметіне немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмейтіндіктен, еңбек шартын бұзу, егер Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгелері белгіленбесе, құрамында Кәсіподақ/жұмыскерлердің өкілі қатысуы тиіс аттестациялық комиссия шешіміне негізделуі тиіс.

7.9. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамашылығы бойынша жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы берген жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа толмаған баланы (он сегіз жасқа толмаған мүгедек-баланы) тәрбиелейтін жалғыз басты аналармен, балалардың аталған санатын анасыз тәрбиелейтін өзге де тұлғалармен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

7.10. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 1), 18), 20) және 23) тармақшаларында көзделген жағдайларды есептемегенде, жұмыскердің жұмысқа уақытша қабілетсіз болу және демалыста болу кезеңінде жұмыс берушінің бастамашылығымен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

8-ТАРАУ. СЫНАҚ МЕРЗІМІ

(әрбір ұйым осы Тарауды Ұжымдық шартқа қосу туралы шешімді дербес қабылдай алады)

8.1. Жұмыскер біліктілігінің тапсырылатын жұмысқа сәйкес келуін тексеру мақсатында Жұмыс беруші еңбек шартында сынақ мерзімі туралы талапты белгілеуге құқылы.

8.2. Сынақ мерзімі еңбек шарты қолданыла бастағаннан басталады.

8.3. Сынақ мерзімі жұмыскердің жұмыс өтіліне қосылады және үш айдан аспауға тиіс. Ұйымдардың басшылары және олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары, филиалдар, ұйымдар өкілдіктерінің басшылары үшін сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін.

3. Жұмыскер жұмыста іс жүзінде болмаған кезеңге сынақ мерзімі тоқтатыла тұрады.

8.4. Жұмыскердің сынақ мерзімі кезеңіндегі жұмысы теріс нәтиже берген кезде, жұмыс беруші оны жазбаша нысанда хабардар ете отырып, еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсетіп, онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.

8.5. Егер сынақ мерзімі аяқталса және Тараптардың ешқайсысы еңбек шартының бұзылуы туралы хабардар етпесе, онда жұмыскер сынақ мерзімінен өткен болып есептеледі.

8.6. Жұмыскердің оған тапсырылатын жұмысқа сәйкес келуін тексеру мақсатында маусымдық жұмысқа еңбек шартын жасасу кезінде сынақ мерзімі белгіленбейді.

9-ТАРАУ. ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ

(Осы тарауды ұйым жұмыскерлеріне әлеуметтік қолдау көрсетудің үлгі қағидаларын ескеріп жасау қажет)

Жұмыс беруші Жұмыскерлерді мынадай әлеуметтік пакетпен қамтамасыз етеді:
Материалдық көмек:

Әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақы:

Әлеуметтік кепілдіктер:

Кәсіпорынның бекітілген бюджетінде/Даму жоспарында көзделген қаражат болғанда және оның шеңберінде, сондай-ақ кәсіпорын шығынсыз болған жағдайда және оның экономикалық жағдайына қарай, жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсетіледі.

10-ТАРАУ. КӘСІБИ ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ АРТЫРУ

10.1. Жұмыскерлердің өз лауазымдық міндеттерін тиімді орындауы және Жұмыс берушінің даму стратегиясы мен ішкі құжаттарына сәйкес белгіленетін міндеттерді тиімді шешуі үшін кәсіби және басқарушылық қызмет саласындағы теориялық және практикалық білімді, шеберлікпен дағдыларды жаңарту және қосымша меңгеру мақсатында Жұмыс беруші Жұмыскерлерді кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды жүзеге асырады.

10.2. Ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіптік даярлаудың, қайта даярлау мен біліктілікті арттырудың қажеттілігін және оның көлемін Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес айқындайды.

10.3. Жұмыс берушінің жолдауы бойынша білім алатындарды кәсіби даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру Оқу шартына сәйкес Жұмыс берушінің қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған өзге де қаражат есебінен жүзеге асырылады.

10.4. Жұмыстарды Вахталық әдіспен орындайтын Жұмыскерлерді олардың жазбаша келісімімен вахта аралық демалыс кезеңінде біліктілікті арттыру курстарына жіберу кезінде жалақы есептелмейді, мынадай шығыстар ғана _____ (шығыстардың түрлерін көрсету) төленеді.

10.5. Дуальдік оқу дуальдік оқу туралы шартқа сәйкес жүзеге асырылады.

Өндірістік практикадан өту кезеңінде білім алушыға ұйымның еңбек тәртібінің қағидалары қолданылады.

Өндірістік оқудан және/немесе практикадан өту уақытында білім алушы білім алушының еңбек өтіліне есептелетін белгілі бір функционалдық міндеттерді орындайды және осы уақытта өтемақы төлемі жүргізілуі мүмкін.

Өндірістік оқудан және/немесе практикадан өтетін тұлғаларға Ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша талаптар қолданылады.

11-ТАРАУ. КӘСІПОДАҚ/ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ӨКІЛІ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

11.1. Жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қамтамасыз ету, Ұйым қызметінің қолайлы және қауіпсіз жағдайын жасау мақсатында Жұмыс беруші мен Кәсіподақ/Жұмыскерлердің өкілі өзара қарым-қатынастарды Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңын, осы Ұжымдық шартты басшылыққа алып орнатады.

11.2. Жұмыс беруші:

1) Кәсіподақ мүшелерінің жазбаша келісімімен Кәсіподақтың есебінен мүшелік жарналарды жалақымен бір мезгілде төлеуге және бухгалтерия арқылы аударуға;

2) төмендегілер үшін орташа жалақы төлемі сақталып, негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы Кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылмайтын Жұмыскерлерді еңбек міндеттерін орындаудан босатуға:

-делегаттар ретінде Кәсіподақ пен оның филиалдары шақыратын съездерге, конференцияларға, сондай-ақ олардың кеңестерінің жұмысына қатысу үшін;

3) кәсіподақ органдарындағы сайланбалы лауазымдарға сайлану салдарынан өндірістік жұмыстан босатылған жұмыскерлерге олардың сайланбалы өкілеттіктері аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысын (лауазымын), ал ол болмаған жағдайда – осы немесе, Жұмыскердің келісімімен, басқа ЕТҰ-да осы секілді басқа жұмысты беруге;

4) ЕТҰ тарату не Жұмыс берушінің қызметін тоқтату жағдайында Жұмыс берушінің бастамашылығы бойынша, жоғары тұрған Кәсіподақтың дәлелді пікірінсіз, негізгі жұмыстан босатылмаған Кәсіподақ бастығымен (төрағасымен) еңбек шарттарын бұзбауға міндеттенеді;

11.3. Кәсіподақтың уәкілетті өкілдері/Жұмыскерлердің өкілі Кәсіподақ жұмысын

жүргізу, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, еңбекті қорғау қағидасының сақталуын, Ұжымдық шарттың орындалуын қоғамдық бақылауды жүзеге асыру үшін:

- калыпты еңбек жағдайын қамтамасыз ету шараларын зерттеу және қабылдау үшін ұйымдар кәсіподағы мүшелерінің жұмыс орындарына баруға;

- Жұмыс берушіден тиісті құжаттарды, мәліметтерді алуға және еңбекті қорғау бойынша міндеттемелер мен іс-шаралардың орындалуын тексеруді жүзеге асыруға;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамында жұмыс берушімен еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттылықтың және кәсіптік сырқаттардың алу бойынша, сондай-ақ жұмыс орындарында еңбек жағдайын және еңбектің қорғалуын тексеру бойынша бірлескен іс-әрекеттерді ұйымдастыруға құқылы.

11.4. Ұйым қаржы жағдайына және өндірістік мүмкіндіктеріне қарай _____ (мысалы, кеңселік тауарлармен қамтамасыз ету) арқылы Кәсіподаққа материалдық жағдай жасайды.

12-ТАРАУ. ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ

12.1. Еңбек даулары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, Ұжымдық шартта көзделген тәртіппен қаралады.

12.2. Тараптар мынадай келісімге келді:

1) ұжымдық еңбек шарты Жұмыс берушіге Жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының еңбек кодексін қолдану, Келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес ресімделген жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша талаптары туралы жазбаша хабарланған күннен бастап туындады деп есептеледі;

2) ұжымдық еңбек шарттарының және оларды шешудің ақырғы шараларын қолдану – ереуілдердің туындауына әкеп соға алатын себептер мен мән-жайларды жою бойынша алдын алу шараларын қабылдайды;

3) Тараптар еңбек дауларын сотқа дейінгі тәртіппен шешетін болады, атап айтқанда:

- Келісім комиссиясы – жеке еңбек даулары, ал реттелмеген мәселелер не Келісім комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша – шағын кәсіпкерлік субъектілерін және заңды тұлғаның атқарушы органының басшыларынан басқа, соттар;

- ұжымдық – бітімгерлік рәсімдер тәртібімен;

Ұжымдық еңбек даулары мынадай кезектілікпен шешіледі: Жұмыс беруші (жұмыс берушілердің бірлестігі) шеше алмаған жағдайда – Бітімгерлік комиссияда, онда келісімге қол жеткізілмеген жағдайда – еңбек төрелігінде, ол реттемеген мәселелер бойынша – соттарда қаралады.

4) дауларды шешу кезең-кезеңмен жүзеге асырылуы тиіс:

Бірінші кезең:

Жұмыс беруші Кәсіподақты/Жұмыскерлердің өкілін және тікелей басшылығының (учаскенің, бригаданың және т.б.) өкілдерін міндетті түрде тартып қарайды.

Осы кезеңде дауды қарау және реттеу мерзімі – үш жұмыс күні. Аталған мерзімде шешу мүмкін болмаған жағдайда Жұмыс беруші пайда болған келіспеушіліктерді одан әрі қарау үшін өзінің өкілдерін көрсетіп, өзінің шешімдері мен ұсыныстарын жұмыскерлерге жазбаша түрде жеткізуі тиіс.

Екінші кезең:

Бірінші кезеңде көзделген іс-шаралар нәтижесінде дау шешілмеген жағдайда Кәсіподақ/Жұмыскерлердің өкілі Жұмыскерге (Жұмыскерлерге) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес құрылатын Келісім/Бітімгерлік комиссияға жазбаша өтінішті беру үшін қажетті материалдарды дайындауға көмек көрсетеді.

Келісім комиссиясы Жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан тепе-тең негізде ұйымда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

Келісім комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс тәртібі мен Келісім

комиссиясы өкілеттіктерінің мерзімі, Келісім комиссиясы шешімдерінің мазмұны мен оларды тексеру тәртібі, делдалды тарту туралы мәселе Жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасындағы келісім бойынша Жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің арасындағы жазбаша келісімде белгіленеді.

Жұмыскерлердің арасынан Келісім комиссиясының мүшелерін жұмыскерлердің жалпы жиналысы (конференциясы) сайлайды. Жұмыс берушіден Келісім комиссиясының мүшелері жұмыс берушінің актісімен тағайындалады. Келісім комиссиясының мүшелері бірінші ұйымдастырушылық отырыста өзінің құрамынан көпшілік дауыспен төраға мен хатшыны сайлайды және медиаторды тарту туралы мәселе тараптардың келісімімен шешіледі.

Жеке еңбек дауларын қарау бойынша Келісім комиссиясына жүгіну үшін белгіленген мерзімдер:

1) жұмыста қалпына келтіру туралы даулар бойынша – Жұмыс берушінің еңбек шартын тоқтату туралы актісінің көшірмесі Келісім комиссиясына берілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген даулар бойынша жүгіну кезінде не еңбек шартының тарабы оның шешімін орындамаған кезде Келісім комиссиясы шешімінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап екі ай;

2) басқа да еңбек даулары бойынша – жұмыскер немесе Жұмыс беруші өз құқығының бұзылғаны туралы білген немесе білуі тиіс болған күннен бастап бір жыл.

Қаралатын еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ Келісім комиссиясы құрылғанға дейін ол болмаған жағдайда жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімі ішінде уақытша тоқтатылады.

Келісім комиссиясына келіп түскен өтінішті аталған комиссия беру күні міндетті түрде тіркейді.

Келісім комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және ол қабылданған күннен бастап үш күндік мерзімде шешімнің көшірмесін даудың тараптарына беруге міндетті.

Бітімгерлік комиссия Жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын олар келіп түскен күннен бастап жеті күннен кешіктірмей қарайды. Бітімгерлік комиссияның талаптарды қарау тәртібі, қараудың аталған мерзімін ұзарту тараптардың келісімі бойынша жүзеге асырылады және хаттамамен ресімделеді.

Тараптардың біреуі хаттамаға қол қоядан бас тартқан жағдайда хаттамада тиісті жазу жасалады.

Үшінші кезең:

Бітімгерлік комиссияда келісімге қол жеткізілмеген жағдайда оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін Еңбек төрелігі құрылады.

Ұжымдық еңбек дауының тараптары Бітімгерлік комиссияның жұмысы тоқтатылған күннен бастап бес күнтізбелік күн ішінде еңбек төрелігін құрайды.

Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тараптардың келісімімен тепе-тең негізде белгіленеді. Еңбек төрелігі кем дегенде бес адамнан тұруы тиіс. Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу үшін еңбек төрелігінің құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы, Еңбек төрелігі жөніндегі кеңестің өкілі, ал қажет болғанда – басқа да тұлғалар кіруі тиіс.

Жұмыскерлердің қаралатын талаптары бойынша Бітімгерлік комиссияның мүшелері еңбек төрелігінің құрамына кіре алмайды.

Төрелік мүшелері Еңбек төрелігінің төрағасын өздерінің арасынан сайлайды.

Еңбек төрелігі ұжымдық еңбек дауы тараптары өкілдерінің міндетті қатысуымен, ал қажет болған жағдайда басқа да мүдделі тұлғалар өкілдерінің қатысуымен ұжымдық еңбек дауын қарайды.

Дауды қарау рәсімін Еңбек төрелігі белгілейді және ұжымдық еңбек дау тараптарының назарына жеткізіледі.

Еңбек төрелігінің шешімі ол төрелік мүшелері дауыстарының жай көпшілігімен құрылған күннен бастап жеті жұмыс күнінен кешіктірілмей қабылданады. Еңбек төрелігі

мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда төрағаның дауысы шешуші болып табылады. шешім дәлелді, жазбаша нысанда болуы тиіс және төреліктің барлық мүшелері оған қол қоюы тиіс.

Еңбек төрелігінің шешімі ұжымдық еңбек дауы тараптарының орындауы үшін міндетті болып табылады.

Төртінші кезең:

Аталған кезеңдердің іс-шараларының нәтижесінде дау шешілмеген жағдайда Тараптар «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ әлеуметтік әріптестікті дамыту және еңбек даулары мен жанжалдарды реттеу кеңесіне жүгінуі тиіс.

Осы кезеңде дауды қарау және реттеу мерзімі жүгіну сәтінен бастап 15 жұмыс күнінен аспауы тиіс.

Дау төртінші кезеңде шешілмеген жағдайда Тараптар дауды шешу үшін сотқа жүгінуге құқылы.

12.3. Дау сотта шешілгенге дейін, ерікті келісім бойынша іске асырылатын өзара қолайлы шешімге қол жеткізу мақсатында Тараптар «Медиация туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес медиатордың (медиаторлардың) жәрдемімен дауды (жанжалды) реттеу рәсімін қолдануға құқылы.

Медиация мынадай қағидаттардың негізінде жүргізіледі:

- 1) еріктілік;
- 2) Тараптардың тең құқықтығы;
- 3) медиатордың тәуелсіз және әділ болуы;
- 4) медиация рәсіміне қол сұғушылыққа жол бермеу;
- 5) құпиялылық.

«Медиация туралы» Қазақстан Республикасы Заңының талаптарына жауап беретін тәуелсіз, әділ, істің нәтижесіне мүдделі емес жеке тұлға бола алады.

Төмендегі мәтін заңнаманың талаптарына сәйкес қауіпті өндірістік объект болып табылмайтын ЕТҰ Ұжымдық шартына қосылады.

12.4. Жұмыскерлер Ереуілді өткізу туралы шешімді барлық бітімгерлік рәсімдер қолданылғаннан кейін ғана, ал Жұмыс беруші бітімгерлік рәсімдерден жалтарған не Ұжымдық еңбек дауын шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайда «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ әлеуметтік әріптестікті дамыту және еңбек даулары мен жанжалдарды реттеу кеңесінде қарағаннан кейін ғана қабылдай алады.

12.5. Ереуілдерді өткізу туралы шешім Жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің/Кәсіподақтың) жиналысында (конференциясында) қабылдануы тиіс.

Егер Жұмыскерлердің жиналысына ЕТҰ Жұмыскерлерінің жалпы санының кемінде жартысы қатысса, ол заңды болып есептеледі.

Егер Конференцияға жұмыскерлер хаттамалық шешімдерге сәйкес сайлаған делегаттардың кемінде үштен екісі қатысса, ол заңды болып есептеледі.

Жұмыскерлер жиналысының (конференциясының) шешімдері қатысушылардың көпшілік дауыстарымен қабылданған болып есептеледі.

Аталған іс-шараларды жүргізу кезінде жұмыскерлер (жұмыскерлердің өкілдері) ҚМГ ЕТҰ аумағында жұмыскерлердің жиналыстарын (конференцияларын) жүргізу қағидаларының талаптарын басшылыққа алуы тиіс.:

12.6. Ереуілді жариялау туралы шешімде мыналар көрсетіледі:

- 1) ереуілдерді өткізу үшін негіз болып табылатын тараптар келіспеушіліктерінің тізбесі;
- 2) ереуілдің басталатын күні, орны мен уақыты, қатысушыларының болжамды саны;
- 3) ереуілді басқаратын органның атауы – ереуіл комитеті;
- 4) ереуіл өткізілетін кезеңде орындалатын ең аз қажетті жұмыстар (қызметтер) бойынша ұсыныстар.

12.7. Ереуіл комитеті ереуіл жарияланғанға дейін бес күн бұрын Жұмыс берушіге ереуілдің басталуы туралы және оның болжамды ұзақтығы туралы жазбаша ескертуі тиіс.

12.8. Ереуілге қатысу ерікті болып табылады. Ешкімді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлеуге болмайды.

12.9. Жұмыскерлерді ереуілге қатысуға немесе ереуілге қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

12.10. Ереуілді өткізу кезеңінде Ұжымдық еңбек дауының Тараптары осы даудың шешілуін келіссөздер арқылы жалғастыруға міндетті.

Ереуілдің кезеңінде тараптар қоғамдық тәртіптің нормалары мен қағидаларын, Ұйымның мүлкі мен Жұмыскерлер қауіпсіздігінің сақталуын, сондай-ақ тоқтатылуы адамдардың өміріне және денсаулығына тікелей қауіп төндіретін машиналар мен жабдықтың жұмысын сақтауы тиіс.

12.11. Ереуіл жалақының төленбеуіне немесе уақытылы төленбеуіне байланысты жүргізілген жағдайларды есептегенде, оған қатысатын Жұмыскерлердің жалақысы ереуілге қатысу уақытында сақталмайды.

Төмендегі мәтін қауіпті өндірістік объект болып табылатын ЕТҰ Ұжымдық шартына қосылады.

12.12. Тараптар, ЕТҰ қауіпті өндірістік объект болып табылатын ұйымдарға жататындықтан, Ереуілдердің заңсыз болып табылатынын мойындайды.

Жұмыскерлер барлық бітімгерлік рәсімдер қолданылғаннан кейін ғана, ал Жұмыс беруші бітімгерлік рәсімдерден жалтарған не дауды шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайда «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ әлеуметтік әріптестікті дамыту және еңбек даулары мен жанжалдарды реттеу кеңесінде қарағаннан кейін ғана митингке, шеруге, демонстрацияға (бұдан әрі – Наразылық акциясы) шығуға құқылы болады.

12.13. Наразылық акциясын өткізу туралы шешім Жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің/Кәсіподақтың) жиналысында қабылданады. Егер Жұмыскерлердің жиналысына ЕТҰ Жұмыскерлерінің жалпы санынан кемінде жартысы қатысса, ол заңды деп есептеледі. Егер Наразылық акциясын өткізу туралы шешім үшін қатысушылардың кем дегенде жартысы дауыс берсе, ол қабылданды деп есептеледі.

12.14. Наразылық акциясын өткізу туралы шешім қабылданған жағдайда Кәсіподақ/Жұмыскерлердің өкілі Жұмыскерлердің жиналысы шешім қабылдаған сәтінен бастап 2 күн ішінде Акцияны өткізу туралы өтінішті жасайды және өткізудің белгіленген күніне дейін 10 күннен кешіктірмей, оны республикалық мәні бар қаланың, астананың, ауданның (облыстың мәні бар қаланың) жергілікті атқарушы органына береді.

Өтініште Наразылық акциясының мақсаты, нысаны, оны өткізу орны, басталу және аяқталу уақыты, қатысушыларының болжамды саны, Жұмыскерлердің мүдделерін білдіруге уәкілетті тұлғалардың және қоғамдық тәртіптің сақталуы үшін жауапты тұлғалардың тегі, аты, әкесінің аты, олардың тұратын және жұмыс істейтін орны, өтінішті беру күні көрсетіледі. өтінішті беру мерзімі ол республикалық мәні бар қаланың, астананың, ауданның (облыстың мәні бар қаланың) жергілікті атқарушы органында тіркелген күннен бастап есептеледі.

12.15. Жұмыс берушінің Жұмыскерлер Ұжымдық шартта және Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпті сақтап өткізетін Наразылық акциясына кедергі жасауға құқығы жоқ.

12.16. Наразылық акциясына қатысу ерікті болып табылады. Ешкімді Наразылық акциясына қатысуға немесе Наразылық акциясына қатысудан бас тартуға мәжбүрлеуге болмайды.

12.17. Жұмыскерлерді Наразылық акциясына қатысуға немесе Наразылық акциясына қатысудан бас тартуға мәжбүрлейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен жауаптылықта болады.

12.18. Наразылық акциясын өткізу кезеңінде Ұжымдық еңбек дауының Тараптары осы даудың шешілуін келіссөздер арқылы жалғастыруға міндетті.

Наразылық акциясы кезеңінде тараптар қоғамдық тәртіпті, ЕТҰ мүлкі мен

Жұмыскерлер қауіпсіздігінің сақталуын, сондай-ақ тоқтатылуы адамдардың өміріне және денсаулығына тікелей қауіп төндіретін машиналар мен жабдықтың жұмысын сақтауы тиіс.

13-ТАРАУ. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ

13.1. Тараптар бірлескен шешімімен ___ адамнан тұратын, құрамына әрбір Тараптың өкілінен ___ адам кіретін Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау комиссиясы құрылады. Мыналар Комиссияның функциялары болып табылады:

1) Ұжымдық шартты орындау жағдайын жыл сайын (*өзге де мерзім көрсетілуі мүмкін, мысалы, жартыжылдық*) талдау;

2) Ұжымдық шартты орындау қорытындылары бойынша Жұмыс беруші мен Жұмыскерлерге хабарлау үшін материалдарды дайындау;

3) Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу бойынша ұсыныстарды дайындау;

4) Тараптардың Ұжымдық шарттың ережелерін бұзғаны туралы мәселелерді қарау және оларды жою бойынша шаралар қабылдау.

13.2. Бақылауды жүзеге асыру кезінде Тараптар оларда бұл үшін қажетті бар ақпаратты беруге міндетті.

13.3. Егер осы мәліметтер мемлекеттік құпияны, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құраса, ұжымдық келіссөздерге қатысушылар алынған мәліметтерді жария етпеуге міндеттенеді.

14-ТАРАУ. ТАРАПТАРДЫҢ ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫ ҮШІН ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

14.1. ЕТҰ басшылығысы Ұжымдық шартта көзделген міндеттемелерді орындамағаны үшін Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауапкершілікте болады.

14.2. Жұмыскерлер Ұжымдық шарттың талаптарын бұзған жағдайда Жұмыс беруші, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті әлеуметтік қолдау, ынталандыру шаралары мен жеңілдіктерді есептемегенде, оларды шектеуге құқылы.

14.3. Кәсіподақ осы Ұжымдық шартта көзделген міндеттемелерді орындамағаны үшін осы Ұжымдық шарттың 11.2-тармағының 2)-4) тармақшаларында, 11.4-тармағында көзделген кепілдіктерден айырылады.

15-ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

15.1. Ұжымдық шарт ___ жыл мерзімге жасалды және Тараптар оған қол қойған сәттен бастап күшіне енеді. Ұжымдық шарт Тараптардың орындауы үшін міндетті болып табылады және оған қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға мониторинг үшін беріледі.

Егер Ұжымдық шартты қолданудың белгіленген мерзімі аяқталғаннан кейін бірде-бір Тарап жаңа ұжымдық шартты жасасу бойынша бастамашылық етуші болмаса, онда оның қолданылуы келесі жылға ұзартылады.

15.2. Ұжымдық шартты қолдану мерзімі ішінде тараптардың біреуінің бастамашылығымен шартқа өзгерістер және/немесе толықтырулар Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің ережелерінде белгіленген тәртіппен өзара келісім бойынша ғана енгізілуі мүмкін. Ұжымдық шарттың талаптары біржақты тәртіппен өзгертілмейді.

15.3. Ұйым таратылған, банкрот болып жарияланған жағдайда барлық Жұмыскерлермен еңбек шарттар тоқтатылған сәттен бастап Ұжымдық шарттың қолданылуы тоқтатылады.

15.4. Осы Ұжымдық шарт бірдей заңдық күші бар мемлекеттік және орыс тілдерінде _____ данада жасалды

15.5. ЕТҰ өндірістік-экономикалық қызметінің көрсеткіштері нашарлаған жағдайда Тараптар осы Ұжымдық шарттың мазмұнын қайта қарауға міндеттенеді.

15.6. Осы Ұжымдық шартқа қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады және, Тараптардың келісімімен өзгелері белгіленбесе, Ұжымдық шарттың қолданылуының барлық мерзімі ішінде қолданылады.

Ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын қосымшалар:

- 1) Жұмыскердің Ұжымдық шартқа қосылу туралы өтініштің нысаны, _ парақта;
- 2) Жұмыскерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеу үшін толық жеке және ұжымдық (ортақ) материалдық жауапкершілік туралы шарттар жасалуы мүмкін Жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдардың және жұмыстардың тізбесі;
- 3) Жұмыскерлердің толық материалдық жауапкершілігі туралы үлгі шарт, __ парақта;
- 4) Зиянды және ауыр еңбек жағдайы үшін қосымша демалыс берілетін кәсіптердің (лауазымдардың) тізбесі;
- 5) Жұмыс берушінің Жұмыскерлер өкілдерінің пікірі ескеріліп шығарылатын актілері.

Жұмыс берушінің өкілі:
(лауазымы көрсетіледі)

Кәсіподақ
(Ұжымдық шартқа қол қоюға уәкілетті)

_____ аты-жөні

_____ аты-жөні

_____ (ұйым басшысының лауазымы, аты-жөні)
арасында жасалған Ұжымдық шартқа
№1 қосымша

Көшірмесі **Кәсіподақ** _____
(Кәсіподақтың толық атауын көрсету)

_____ атынан
(жұмыскердің аты-жөнін, лауазымын, құрылымдық бөлімшесін көрсету)

_____ жылғы « _____ » _____ арасында жасалған
Ұжымдық шартқа қосылу туралы өтініш

Менің _____ жылғы « _____ » _____ арасында жасалған
Ұжымдық шартқа қосылуым туралы мәселені қарауыңызды сұраймын.

Ұжымдық шарттың талаптарымен және оған қосымшалармен толық таныстым және
олардан туындайтын құқықтар мен міндеттерді өзіме толық көлемде қабылдауға дайынмын.

_____ (аты-жөні, лауазымы, күні)

Өндіріс процесінде сақтау, өңдеу және жіберу, тасымалдау немесе пайдалану үшін оларға берілген құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеу үшін толық материалдық жауапкершілік туралы жазбаша шарттар жасалатын лауазымдардың, кәсіптердің тізбесі

р/б	Учаске/бөлімше	Кәсіптің (лауазымның) атауы

Жеке материалдық жауапкершілік туралы шарт

_____ тиесілі материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ету мақсатында, бір тараптан, ұйымның атынан бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын _____ ЕТҰ басшысы (лауазымы, аты-жөні) және екінші тараптан, бұдан әрі «Жұмыскер» деп аталатын _____ төмендегілер туралы осы шартты жасасты:

1. _____
(оған берілген құндылықтарды өндіріс процесінде сақтауға,

өңдеуге, сатуға (жіберуге) немесе пайдалануға)

байланысты _____ лауазымын атқаратын
немесе _____
(лауазымның атауы) _____ жұмысын орындайтын жұмыскер ұйым оған
(жұмыстың атауы)

берген материалдық құндылықтардың (қосымшаға сәйкес) сақталуын қамтамасыз етпеу үшін материалдық жауапкершілікті қабылдайды және баяндалғанға байланысты:

- сақтау үшін немесе басқа да мақсаттарда оған берілген ұйымның материалдық құндылықтарға ұқыпты қарауға және зиян келтіруге жол бермеу үшін шаралар қабылдауға;
- Жұмыс берушіге оған сеніп берілген материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етуге қауіп төндіретін барлық мән-жайлар туралы уақытылы хабарлауға;
- оған сеніп берілген тауар-ақша және материалдық құндылықтардың қозғалысы мен қалдықтарының есебін жүргізуге, олар туралы басқа да есептерді жасауға және ұсынуға;
- оған сеніп берілген құндылықтарды түгендеуге қатысуға міндеттенеді.

2. Жұмыс беруші:

- оған сеніп берілген материалдық құндылықтардың қалыпты жұмысы және толық сақталуын қамтамасыз ету үшін Жұмыскерге қажетті жағдай жасауға;
- Жұмыскерді ұйымға келтірілген зиян үшін Жұмыскердің материалдық жауапкершілігі туралы Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен, сондай-ақ оған берілген материалдық құндылықтарды өндіріс процесінде сақтауды, қабылдауды, өңдеуді, сатуды (жіберуді), тасымалдауды немесе пайдалануды реттейтін қолданыстағы ішкі құжаттармен таныстыруға;
- белгіленген тәртіппен материалдық құндылықтарды түгендеуге міндеттенеді.

3. Жұмыскердің кінәсі бойынша оған сеніп берілген материалдық құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген жағдайда ұйымға келтірілген залалдың мөлшерін айқындау Жұмыскердің қатысуымен жүргізіледі. Залалдың мөлшерін айқындау кезінде бухгалтерлік есеп деректерінің негізінде іс жүзіндегі шығындар бойынша тікелей шынайы залал ғана ескеріледі.

4. Төменде аталған шарттар бір мезгілде болған жағдайда Жұмыскер материалдық жауапкершілікке тартылуы мүмкін:

- а) еңбек міндеттерін орындау кезінде ұйымға келтірілген зиян;
- б) құқыққа қайшы мінез-құлқы (Жұмыскердің іс-әрекетінен немесе әрекетсіздігінен);

в) Жұмыскердің құқыққа қайшы мінез-құлқы мен ЕТҰ-да пайда болған зиян арасындағы себепті байланыс;

г) Жұмыскердің зиян келтірудегі кінәсі.

5. Жұмыскер ұйымға келтірілген залалды ерікті түрде өтеуге және келтірілген зиянды өтеу үшін ұйымның келісімімен бағасы тең мүлікті беруге немесе бүлінгенді жөндеуге құқылы.

Жұмыскер залалды ерікті түрде өтеуден бас тартқан жағдайда ұйым келтірілген залалды өтеу үшін белгіленген тәртіппен сотқа жүгінуге құқылы болады.

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

7. Осы Ұжымдық шарттың күші Жұмыскер атқаратын лауазымда болатын барлық уақытта қолданылады. Жұмыскер басқа жұмысқа ауысқанда немесе еңбек шарты бұзылған жағдайда ол өзінде бар материалдық құндылықтарды ұйым басшылығы атаған тұлғаға қабылдау-беру актісі бойынша беруі тиіс. Жұмыскермен түпкілікті есеп ол өзінің есебіндегі барлық материалдық құндылықтарды басқа адамға аталған қабылдау-беру актісін бергеннен кейін және ұйым оны бекіткеннен кейін жүргізіледі.

8. Осы Шартқа барлық қосымшалар, өзгерістер мен толықтырулар жазбаша нысанда жасалған және Тараптар оларға қол қойған жағдайда олар жарамды болады және оның ажырамас бөлігі болып табылады.

9. Осы Шарт бірдей заңдық күші бар орыс және қазақ тілдерінде төрт данада, әрбір тарап үшін екі-екі данадан жасалды және еңбек шартының ажырамас бөлігі болып табылады.

Жұмыс беруші

(қолы)

Жұмыскер

Аты-жөні: _____

Үйінің мекенжайы: _____

_____ ж. « _____ » _____ ҚР
_____ берген

№ _____ жеке куәлік

ЖСН: _____

(қолы)

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

н/б	Бөлімшенің атауы	Кәсіптің (лауазымның) атауы	Қосымша демалыс күндерінің саны

Жұмыс берушінің Жұмыскерлер өкілдерінің пікірі ескеріліп шығарылатын актілері

№	Актілердің атауы
1.	
2.	
3.	