

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

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

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

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

Нұр-Сұлтан қаласы
2019 жыл

МАЗМҰНЫ

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

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

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

1.2. Келісім Тараптары:

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

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

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

1.3. Әлеуметтік әріптестік мынадай мәселелерді шешуге бағытталған:

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

1.4. Мына қағидаттар негізінде келісім жасалынды:

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

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

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

6) мемлекеттің әлеуметтік әріптестікті нығайту мен дамытуға жәрдемдесуі;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Осы Келісімде мынадай ұғымдар мен олардың түсініктемелері қолданылады:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. ТАРАПТАРДЫҢ ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

2.1. Тараптар:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Жұмыс берушілер:

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

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

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

4) салалық біліктілік жүйесін дамытуға жәрдемдеседі;

5) салалық кәсіптік стандарттарды әзірлеуге қатысады;

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

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

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

9) ұйымның жұмыскерлерін өндіріс ішінде оқытуды дамытуға жәрдемдеседі;

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

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

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

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

2.3. Кәсіподақтар:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Министрлік:

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

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

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

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

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

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

III. БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ЖӘНЕ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ҚҰЖАТТАРДЫ ҚАРАУ ТӘРТІБІ

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

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

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

IV. САЛАЛАРДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ПЕН ДИАЛОГТЫ ДАМУ

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

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

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

4.3.1. Тараптар:

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

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

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

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

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

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

4.6. Тараптар әлеуметтік әріптестікке:

1) Салалық комиссия жұмысына қатысу;

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

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

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

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

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

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

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

4.9. Кәсіподақтар:

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

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

V. ЕҢБЕК АҚЫСЫН ТӨЛЕУДІҢ НЕГІЗГІ ПРИНЦИПТЕРІ

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

5.2. Тараптар:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VII. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ӨТЕМАҚЫЛАР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VIII. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА БЫҚПАЛ ЕТУ

8.1. Жұмыс берушілер:

1) әр жұмыскерге жазбаша түрде:

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

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

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

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

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

4) мынадай:

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

- жұмыскерлерді кәсіби оқыту жүйесін дамыту;

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

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

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

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

- мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін арнайы жұмыс орындарын құру;

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

- жұмыс орындарын құру арқылы мемлекеттік саясатты іске асыруға қатысады.

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

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

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

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

9) жұмыс орындарының белгіленген квотасын орындайды:

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

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

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

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

8.2. Кәсіподақтар:

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

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

IX. ГЕНДЕРЛІК ЖӘНЕ ЖАСТАР САЯСАТЫ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

X. САЛАЛЫҚ БІЛІКТІЛІК ШЕҢБЕРІН БЕКІТУ ТӘРТІБІ

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

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

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

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

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

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

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

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

11.1. Тараптар:

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

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

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

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

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

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

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

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

XII. ЕҢБЕКТІҢ ҚАУІПСІЗ ЖАҒДАЙЛАРЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

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

12.2. Жұмыс берушілер:

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

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

- еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау үшін жауапты барлық деңгейдегі қызметтің

тиімді жұмысын ұйымдастыру;

- Өндірістік кеңестің қызметі үшін жағдай жасау;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

медициналық тексеріс жүргізеді.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

33) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығы үшін ортақ жауапкершілікте болады;

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

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

12.3. Кәсіподақтар, Кәсіподақтардың сайланбалы органдары:

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

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

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

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

салалық және өңірлік байқауларды ұйымдастырады және қатысады;

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

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

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

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

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

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

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

12.4. Министрлік:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XIV. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ШИЕЛНІСТЕРІ МЕН ЕРЕУІЛДЕРДІҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ БОЛҒЫЗБАУ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ШАРАЛАР

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

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

Осы мақсатта:

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

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

14.4. Жұмыс берушілер:

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

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

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

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

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

14.5. Кәсіподақтар:

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

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

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

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

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

XV. ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН ҚОҒАМДЫҚ БАҚЫЛАУ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.6. Топ:

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

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

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

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

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

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

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

17.3. Үйлестіру орталығының негізгі міндеттері:

- кәсіби стандарттарды жаңарту бойынша басымдылық бойынша ұсынымдарды;
- білім беру бағдарламаларын келісу бойынша ұсынымдарды;
- өңделген білім беру бағдарламалары бойынша пікірлерді;
- Салалық біліктілік шеңберін әзірлеу және қолдау жөніндегі ұсыныстарды;
- салалық білім беру мекемелерін аккредиттеу бойынша ұсынымдарды;
- мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы ұйымдардың өндірістік қызметкерлерін дайындау, инженерлік-техникалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру стандарттарын;

- кадрларды даярлау және қайта даярлау, сала жұмыскерлеріне қойылатын талаптар (біліктілік) негізінде кәсіби оқыту мазмұнын жетілдіру мәселелері бойынша конференциялар, семинарлар, дөңгелек үстелдер ұйымдастыру бойынша ұсыныстарды жасау болып табылады.

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

XVIII. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІГІ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.12. Бұдан басқа Жұмыс берушілер:

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

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

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

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

кәсіподақ шотына мүшелік кәсіподақтық жарнаны жұмыскерлердің еңбекақысынан аударып отырады;

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

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

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

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

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

XIX. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19.4. Келісімнің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік Тараптары жүзеге

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

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

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

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

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

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЭНЕРГЕТИКА МИНИСТРЛІГІ:

Қазақстан Республикасының
энергетика вице-министрі



Ә. Мағауов

ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:

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



Т. Доскенов

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



Б. Ақшолақов

ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:

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



С. Қалиев

«Қазақстандық мұнайгаз салалық
кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі
Төраға



Т. Қабдолов

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



Нірімқұлов