

**«Қазақстандық салалық теміржол,
автомобиль, әуе және су көлігі
қызметкерлерінің кәсіби одағы»
қоғамдық бірлестігі**

**«ҚазАвтоЖол»
ұлттық компаниясы»
акционерлік қоғамы**

**ҚазАвтоЖол» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы
Басқарма төрағасы тұлғасында жұмыс беруші және «Қазақстандық
салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің
кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігінің «ҚазАвтоЖол» Ұлттық
компаниясы» акционерлік қоғамы Бастауыш кәсіподак ұйымының
төрағасы арасындағы**

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

МАЗМҰНЫ

		бет.
1 Тараяу	Жалпы ұғымдар	3
2 Тараяу	Жалпы ереже	5
3 Тараяу	Шарттың мәні	6
4 Тараяу	Шарттың мерзімі, қолданылу аясы және тараптардың жауапкершілігі	6
5 Тараяу	Ұжымдық шарт жасасу, шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі	8
6 Тараяу	Тараптардың Міндеттері. Кәсіподақ қызметтің құқықтары мен кепілдіктерін қамтамасыз ету	9
7 Тараяу	Еңбек қатынастарының туындау негіздері	13
8 Тараяу	Жұмыс уакыты және демалыс уакыты	14
9 Тараяу	Еңбекті ұйымдастыру және нормалау. Еңбек акы. Әлеуметтік қолдау	18
10 Тараяу	Кепілдіктер мен өтемакы төлемдері	22
11 Тараяу	Жұмыстан босатылатын қызметкерлерді жұмыспен қамту, әлеуметтік корғау, кәсіптік даярлау және қайта даярлау	23
12 Тараяу	Әйелдердің, жастардың және ерекше қажеттіліктері бар адамдардың негізгі құқықтары мен кепілдіктері	26
13 Тараяу	Шарттары еңбек қауіпсіздігі және еңбекті корғау, өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік	27
14 Тараяу	Қорытынды ережелер	29

Ұжымдық шарттың қосымшалары

Қосымша № 1	Шартқа қосылу туралы өтініштің үлгісі	30
Қосымша № 2	Келісім комиссиясы туралы ереже	31
Қосымша № 3	Еңбекке акы төлеудің тарифтік кестесі	36
Қосымша № 4	Компания қызметкерлерінің жекелеген санаттарына еңбек сіңірген жылдары үшін ай сайынғы үстемеакы төлеу тәртібі туралы Қагидалар	37
Қосымша № 5	"ҚазАвтоЖол" ҰК "АҚ қызметкерлеріне біржолғы төлемдер туралы ереже	40
Қосымша № 6	"ҚазАвтоЖол" ҰК "АҚ қызметкерлеріне біржолғы материалдық көмек көрсету туралы ереже	41
Қосымша № 7	"Құрметті жолшы" төсбелгісімен марапатталған "ҚазАвтоЖол" ҰК "АҚ қызметкерлері мен зейнеткерлеріне ұсынылатын артықшылықтар туралы ереже	42
Қосымша № 8	Мектеп жасындағы 12 жасқа дейінгі балалары бар жалғыз басты ата-аналарға материалдық көмек төлеу туралы ереже	43

**«ҚазАвтоЖол» ҰК» АҚ 2022-2024 жылдарға арналған
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ**

Нұр-Сұлтан қаласы

« »

2021 ж.

Біз, төменде көрсетілген тараптардың үәкілетті өкілдері:

«ҚазАвтоЖол» ҰК» АҚ (бұдан әрі – **Жұмыс беруші**) Жарғы негізінде іс-әрекет жасайтын Басқарма төрағасы **Мұратұлы Асқар**, Астана қаласы Әділет департаментінің Сарыарқа аудандық Әділет басқармасы 2013 жылғы 25 қыркүйекте берген мемлекеттік қайта тіркеу туралы аныктама, тіркеу нөмірі №2934-1901-01-АҚ, БИН-090140000306, орналасқан жерінің мекенжайы: Нұр-Сұлтан қаласы, Өндіріс тұрғын үй алқабы, Өндіріс тас жолы 72/1, бір тараптан және **Қызметкерлер** (бұдан әрі – Қызметкерлер немесе Еңбек ұжымы), Кәсіподақтың 2021 жылғы 5 қантардағы №120 бас сенімхаты негізінде іс-әрекет жасайтын үәкілетті өкіл - «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігінің «ҚазАвтоЖол» ҰК АҚ бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы **Көктеубаев Талғат Олжабайұлы** тұлғасында екінші тараптан, бірлесіп Тараптар, ал жеке жеке жогарыда көрсетілгендей немесе Тарап деп аталатындар, 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін (бұдан әрі – Кодекс) «Кәсіби одактар туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V КРЗ заңын, Кәсіподақ пен Жұмыс беруші арасындағы келісімді басшылыққа ала отырып, Қызметкерлердің ұжымдық еңбек шарты жобасын талқылау нәтижесін растаушы құжаттың атауы мен деректемелерін көрсету Еңбек ұжымы отырысының 2021 жылғы 26 қарашадағы №2 хаттамасы, және ұжымдық шарт ережелері бойынша Тараптар кол жеткізген келісімді, сондай-ақ жасалатын ұжымдық шарт мәтінін тентүпнұскалы болып табылатындығына еki жақты кепілдікті ескере отырып, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеудің негізгі бағыттары және оларды іске асырудың бірлескен іс-әрекеттері бойынша Тараптардың келісілген ұстанымдарын анықтайтын төмендегі туралы осы Ұжымдық шартты жасасты:

1-тaraу. Жалпы ұғымдар

1. Осы Шартта келесі ұғымдар және олардың анықтамалары қолданылады:

1.1 **Жұмыс беруші, Компания** – «ҚазАвтоЖол» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы;

1.2 **Қызметкерлердің өкілі, Кәсіподақ** - «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі;

1.3 **Қызметкер** – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұрган және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындаушы жеке тұлға;

1.4 Зейнеткер – «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының заңымен қарастырылған зейнеткерлік жасқа толуы бойынша Қоғаммен еңбек шартын бұзуға байланысты Компаниямен еңбек қатынастарында тұрмайтын жеке тұлға;

1.5 Ұжымдық шарт – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, қызметкерлердің өкілдері арқылы қызметкерлер мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

1.6 Тұыстары – күйеуі (әйелі), ата-аналары (ата-анасы), балалары, ұл баланы асырап алғандар (қыз баланы асырап алғандар), ата-анасы бір және ата-анасы бөлек әкесі немесе анасы ортақ ағалы-інілдер мен апалы-сіңлілер (аға-қарындастар), атасы, әжесі, немерелері;

1.7 Қараудағы адамдар – жалғыз асыраушы болып табылатын қызметкердің еңбекке жарамсыз туысқандары, соның ішінде:

1) 16 жасқа дейінгі балалары;

2) «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының заңымен көзделген он алты жасқа дейінгі, бірінші немесе екінші топтағы мүгедек деп танылған жеке тұлға, сондай-ақ екі айдан астам уақытша жұмысқа жарамсыз мерзімі белгіленетін аурулары бар жеке тұлға;

3) үйленген балалары немесе өзге тұлғалардың қамкорлығындағы балалардан басқа, балалық шағынан I және II топтағы мүгедек немесе I топтағы мүгедек деп танылған балалары;

4) 3 жасқа дейінгі баланың күтімі бойынша демалыста отырган және Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген әлеуметтік төлемдерді алушан басқа (1 жасқа дейінгі баланың күтімі бойынша) көрсетілген мерзімде кірісі болмаған күйеуі/әйелі;

5) тиісті мемлекеттік органдардан алынған құжаттарды ұсынған кезде белгіленген тәртіппен қызметкердің қамкорлығында болатын немесе бөгде адамның күтіміне мұқтаж өзге тұлғалар;

1.8. Жалғыз асыраушы – оның қарауындағы адамдарды қамтамасыз ететін қызметкерлер;

1.9. Еңбек ақы төлеу – Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек және ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерге енбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі;

1.10. Еңбек қатынастары – Кодексте, келісімдерде, еңбек шарттарында, жұмыс берушінің актілерінде және осы Шартта көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде қызметкер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар;

1.11. Еңбек міндеттері – қызметкер мен жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде, жұмыс берушінің актісінде, қабылдаушы тараптың актісінде, еңбек шарттарында және осы Шартта келісілген міндеттемелері;

1.12. Еңбек шарты – қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес қызметкер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесін сақтауга міндеттенеді, ал жұмыс беруші қызметкерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде, осы Шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, қызметкерге уақытылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

1.13. Жұмыс уақыты – қызметкер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындаитын уақыт, сондай-ақ Кодекске, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, осы Шартқа, жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері;

1.14. Арнайы көлік құралы – бұл еңбек жаракаты салдарынан немесе жұмыс берушінің кінәсі бойынша кәсіби аурудан мүгедек болған қызметкерді қамтамасыз ететін, соның ішінде мүгедектердің, оларда бар функционалдық бұзушылықтарына қарай қажеттіліктеріне бейімделген автокөлік құралы;

1.15. Арнайы киім – қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардан коргауға арналған киім, аяқкиім, баскиім, қолғап, өзге де жеке қорғаныш құралдары;

1.16. Жеке қорғаныш құралдары – қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қоргауға арналған құралдар, соның ішінде арнайы киім.

2-тaraу. Жалпы ережелер

2. Жұмыс беруші және Кәсіподак қызметкерлердің және олардың отбасының өмір сүру сапасын арттыру мен қолдау бойынша Компанияны дамыту арқылы жалпы мақсаттарға қол жеткізу үшін:

- қанағаттанарлық өмір сүру деңгейін, қалыпты және өнімді жұмыспен, алға жылжу мүмкіндігін қамтамасыз ететіндей жалақының және жеңілдіктердің әділ деңгейін сақтау үшін қажетті Компанияның табысты қызметіне қол жеткізуге мүмкіндік беруге;

- қызметкерлерге мәселелерді, олардың қызметін қарау кезінде ақырғы шешім қабылдағанға дейін дауыс беру құқығын қамтамасыз етуге;

- орындалатын жұмыстардың тиесілі сапасын, жайларда тазалық пен тәртіптің, меншіктің сақталуын қамтамасыз ететіндей ең жоғарғы дәрежедегі әдістермен Компанияны басқаруға мүмкіндік беруге;

- әрбір Қызметкердің өзіндік құндылығы мен қадір-қасиетін мойындауға, өзара құрметті қамтамасыз етуге;

- Тараптардың әрқайсысының құқықтарын тануға және құрметтеуге және өз міндеттерін адал орындауға міндеттенеді.

3. Тараптар Жұмыс берушінің айрықша артықшылығы Компания қызметін жоспарлау, басқару және бақылау, соның ішінде өндіріс әдістері мен

номенклатурасының, орындалатын жұмыстардың/көрсетілетін қызметтердің жоғары сапасын қамтамасыз ету екендігін мойындайды.

4. Жұмыс беруші мен қызметкерлер өзінің борышы деп жоғарыда көрсетілген шарттарды орындауға қол жеткізу үшін ұжымдық және жеке мақсатта ынтымақтасу екендігін мойындайды.

5. Шартта өндірісті тиімді басқару, орындалатын жұмыстардың саны және сапасымен (көлемдік көрсеткіштер), оның экономикалық жағдайының әл-ауқаты мен тұрақтылығы – қызметкерлерді жұмыспен қамту негіздерімен және лайыкты өмір сұру деңгейімен қамтамасыз ету қажеттілігін мойындайды.

6. Жұмыс беруші мен қызметкерлер арасында кәсіподактың қатысуының ұжымдық келіссөздер жүргізуге рұқсат берілмейді.

7. Еңбек ұжымы Қәсіподакты өз атынан Жұмыс берушімен және жоғары тұрған органдармен келіссөздер жүргізуге, Шартқа және өзге келісімдер мен қаулыларға қол қоюға уәкілетті етеді.

3-тaraу. Шарттың мәні

8. Шарттың мәні Жұмыс берушіге және Компания қызметкерлеріне Компанияның экономикалық даму мүмкіндіктерін барынша толық пайдалануды ұсыну, бір жағынан, еңбек ұжымы мүшелерінің өмір сұру сапасын жаксарту, екінші жағынан, Компания қызметкерлерін жұмыспен қамтамасыз ету, еңбек жағдайын және еңбекақыны әділ төлеуді жаксарту, әлеуметтік және еңбек құқықтары мен кепілдіктерін қамтамасыз етуден тұрады.

9. Шарт тараптардың Қазақстан Республикасының заңнамасымен және Қазақстан Республикасының қолданыстағы басқа да нормативтік актілерімен белгіленген олардың құқықтары шегіндегі өзара міндеттемелерін реттейді.

10. Шарт салалық өндірістік ерекшелікті сипаттайтын минималды әлеуметтік кепілдіктерді белгілейді, Компания және еңбек ұжымдарының қамтамасыз ететіндей меншік қаражаты болған кезде оларды ұлғайту мен кеңейтудегі құқықтарын шектемейді.

4 тарау. Шарттың қолдану мерзімдері мен саласы және тараптардың жауапкершілігі

11. Шарт оған қол қойған сәттен бастап күшіне енеді. Тараптардың ешқайсысы бір жақты тәртіппен оның қолданысын тоқтатуға құқылы емес. Шартты өзгерту, толықтыру немесе күшін жою бір айдан кешіктірмеу туралы хабарлама арқылы тараптардың өзара уағдаластығы кезінде рұқсат етіледі.

12. Шарт 2024 жылғы 31 желтоқсанға дейінгі мерзімде жасалған.

Шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, ол тараптардың ең болмаганда біреуі оның қолданылу мерзімі өткенге дейін жаңа ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген кезде жаңа ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ бір жылға дейінгі мерзімнен аспайтын мерзімге ұзартылған болып саналады.

13. Шарт Компанияның қайта құру кезеңінде өзінің қолданысын сақтайды.

14. Компания таратылған кезде және оның банкротқа ұшырауы жарияланған кезде Шарт барлық қызметкерлермен еңбек шарттарын тоқтатқан күннен бастап қолданысын тоқтатады.

15. Шарттың қолданысы Жұмыс беруші мен Шарт жасасылған Қызметкерлерге, сондай-ақ оған қосылған Қызметкерлерге келесі тәртіппен:

- Жұмыс беруші Қызметкерді жұмысқа қабылдау кезеңде жазбаша немесе ЭЦҚ арқылы Шартты қағаз тасығышта немесе электрондық форматта шығару арқылы таныстыруды;

- Қызметкерлерді Шартқа қосу онымен танысқаннан кейін жүргізіледі, 1-қосымшаға сәйкес Шартқа қосу туралы өтінімге қол қою арқылы қолданылады.

Егер Қызметкер Шартқа қосудан бас тартқан жағдайда, онда осындай Қызметкер оған қосудан бас тарту туралы өтінішті жазады. Еңбек шарттың қолданысы кезеңінде аталған Қызметкер қосу туралы өтінім негізінде Шартқа кез келген уақытта қосуға құқылы.

16. Кәсіподак Шартқа қосылған, кәсіподак мүшелері болып табылмайтын Компания қызметкерлерінің тізімін құрайды және кадр қызметіне тиісті деректерді ұсынады.

17. Осы Шарттың қолданылуы мерзімінде және міндеттемелерді орындау жағдайлары кезеңде Кәсіподак, Шартқа қол қойған Қызметкерлер (Шартқа қосылғандар) Тараптар арасындағы даулы оқиғаларды ымыраға келу рәсімдері тәртібінде алдын ала қарау мен шешүсіз ереуіл өткізбейді.

16. Кәсіподак міндеті олардың атынан Шарт жасасылған Компания қызметкерлерінің және оған қосылған қызметкерлер мүшелерінің, жұмыстан босатылған, сайланған және штаттық кәсіподак қызметкерлерінің өкілдіктерін Шарттың барлық ережелері бойынша білдіру болып табылады.

17. Тараптар осы Шарттың, еңбек шарттарының, Жұмыс берушінің актілерінің, Қазақстан Республикасының еңбек заннамасымен және осы Шартпен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын ережелері жарамсыз деп тануға және қолдануға келмейтініне үағдаласты.

18. Тараптар Шартқа және заннамаларға сәйкес Шартта көзделген міндеттемелерді орындаған жағдайда жауапкершілік алады.

5-тарау. Ұжымдық шартты жасасу, Шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі

21. Компанияда бір ұжымдық шарт жасасылады. Ұжымдық шартты жасасу, Шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу Кодексте белгіленген тәртіппен Тараптардың өзара келісімі бойынша жүзеге асырылады.

22. Ұжымдық келіссөздерді енгізу және ұжымдық шарт жобасын дайындау үшін, сондай-ақ оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу үшін Тараптар тепе-тең негізде комиссия құрады. Тараптар комиссия мүшелерінің

саны Жұмыс берушінің 3 өкілінен және Қызметкерлердің 3 өкілінен кем болмауына уағдаласты.

23. Комиссияның персоналды құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шартты жасасу мерзімі Қәсіподақтың келісімімен Компания басшысының бүйрекімен бекітіледі.

24. Тараптардың аталған Шарттың ережелерін орындаудың үйлестіру мақсатында Тараптар төмендегілер туралы уағдаласты:

- 1) Осы Шарттың ережелері бір жақты тәртіппен өзгеруі мүмкін емес.
- 2) Тараптардың біреуінің ұсынысы бойынша Шартқа Тараптардың өзара келісімі бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін.
- 3) Қызметкерлердің осы Шартты дайындау, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу мәселелері бойынша талаптары Қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференция, соның ішінде онлайн) қалыптастырылады және бекітіледі.
- 4) Қызметкерлер жиналысының (конференция) шешімі, егер олардың ұсынған талаптарды қатысушылардың кемінде үштен екісі колдап дауыс берсе, қабылданды деп саналады.
- 5) Қызметкерлер жиналысын (конференция) жүргізу мүмкін болмagan кезде Қәсіподақ олардың қойған талаптарын қолдау мақсатында қызметкерлердің кемінде үштен екісінің қолтаңбасын жинап, өз шешімін бекітуге құқығы бар.
- 6) Қызметкерлердің өкілдері жұмыс берушімен қызметкерлер жиналысын (конференция) өткізу регламентін, орнын, уақытын, жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың санын келіседі.
- 7) Қызметкерлердің талаптары жазбаша нысанда жазылады және жұмыс берушіге, жұмыс берушілер бірлестіктеріне жиналыс (конференция) өткізілген күннен бастап үш күндік күнтізбелік мерзімде жіберіледі.
- 8) Осы Шартқа өзгерістер және (немесе) толықтырулар енгізуге әкелетін еңбек жағдайының өзгеруі туралы ұсыныс нысанда жазылады және еңбек жағдайлары өзгергенге дейін бір айдан кешіктірмейтін мерзімде басқа Тараптың қарауына жолданады.
- 9) Ұжымдық келіссөздердің тараптары алғынан мәліметтерді, егер бұл мәліметтер мемлекеттік құпияны, қызметтік құпияны, коммерциялық құпияны немесе заңмен қоргалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге құқылы емес.
- 10) Ұжымдық келіссөздердің тараптары еңбек міндеттерін еңбекақысы сақталатын оларды жүргізу уақытында орындаудан босатылады.
- 11) Тараптар өкілдерінің ұжымдық шарт жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе ұжымдық шарт жасасудан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзыу және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарт ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермеуі, сол сияқты оның талаптарын бұзыу немесе орындауда Қазақстан Республикасының зандарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

6-тарау. Тараптардың міндеттері. Кәсіподак қызметінің құқықтары мен кепілдіктерін қамтамасыз ету

25. Жұмыс беруші Кәсіподакты осы Шартты жасасу бойынша келіссөздер жүргізудегі жалғыз өкілі және әлеуметтік серіктесі деп таниды.

26. «Кәсіби одактар туралы» Қазақстан Республикасының заңына және Салалық келісімдерге сәйкес Жұмыс беруші қолданыстағы заңнамада көзделген Кәсіподак құқықтары мен кепілдіктерін сақтауга, оның Компаниядағы қызметіне кедергі жасамауга, сол үшін меншік қаражаты есебінен жұмысқа арналған жай, ұйымдастыру техникасын (компьютер, принтер), байланыс құралдары, жиһаз, жайды жылтыу, жарықтандыру, жинастыру мен күзеттуді ұсынуға міндеттенеді.

27. Жұмыс беруші ақша міндеттемелерін орындамаған жағдайда немесе оны төлеу (қайта есептеу) мерзімін шегеру нәтижесінде бөтен ақша қаражатын (кәсіподак жарналарын) зансыз пайдаланғаны үшін Кәсіподакқа ақшалай міндеттемелерді орындау күні Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі белгілейтін банк процентінің орташа есептік мөлшерлемесі мөлшерінде процент (ақшалай өтемақы) төлейді.

28. Жұмыс беруші Жарғылық міндеттерді және Кәсіподак сайлау органдарының тапсырмаларын іске асыру үшін Кәсіподак өкілдеріне Компанияға және Кәсіподак мүшелерінің жұмыс орындарына кедергісіз кіру құқығын ұсынады.

29. Кәсіподак және оның бастауыш кәсіподак ұйымдары сол орында Компанияның барлық бөлімшелерінде қолайлы еңбек қатынастарын құру, Жұмыс беруші мен қызметкерлер арасында өзара қызығушылықты, еңбек және өндірістік тәртіпті білдіретін мәселелер бойынша белсенді жұмыс жүргізеді.

30. Кәсіподак:

1) кәсіподак мүшелерінің және Шартқа қосылған қызметкерлердің Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген ереуілдерді, бейбіт жинальстарды, митингтерді, шерулерді, пикеттерді (ереуілдерді) және демонстрацияларды ұйымдастыру мен өткізу тәртібін сақтауын қамтамасыз етуге;

2) кәсіподак мүшелерінің және Шартқа қосылған қызметкерлердің арасында олардың құқықтық, соның ішінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының негіздері бойынша сауаттылығын арттыру, еңбек дауларында келіссөздер жүргізе алу және консенсуска қол жеткізу дағдыларын дамыту жөнінде түсіндіру жұмысын жүргізуге;

3) қызметкерлердің ішкі еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібі қағидаларын, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті корғау қағидаларын сақтауына жәрдемдесуге;

4) Кәсіподак мүшелеріне ақшалай қаражаттың жарғыда айқындалған шарттарда және тәртіппен түсуі және жұмсалуы туралы хабарлауга;

5) Кәсіподак мүшелерінің және Шартқа қосылған қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін келесі:

- олардың өмір сүру деңгейін көтеру;
- жұмыстан босату және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу;
- жұмыс уақыты және демалыс уақыты режимін сақтау мәселелері бойынша қорғауға;

6) салауатты өмір салтын насихаттау жөнінде жұмыс жүргізуге, әкімшілік және кадрлық құрылым қызметкерлерімен бірлесе отырып, мәдени-көпшілік және спорттық іс-шараларға қатысуға;

7) келесілерге қоғамдық бақылауды:

- өндірісте қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларының жасалуына,
- өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруге, оларды болғызыбау жөніндегі шараларды әзірлеуге қатысуға және Компанияның зардал шеккен қызметкерлерін негізсіз кінәлауға жол бермеуді,

- еңбек заңнамасының және осы Шарттың талаптарын сақтау үшін қызметкерлерді жұмыспен қамту, еңбекақы төлеу, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы кемсітүшіліктерге жол бермеуге айрықша назар аударылады;

- зейнетаканы жинақтау қорына зейнетакы жарналарын уақтылы аударуды;

- бастауыш кәсіподак ұйымдарының еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторлары арқылы өндірісте қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайын жасауды жүзеге асыруға;

8) зардал шеккен қызметкерлерге және өндірісте қаза болғандардың отбасыларына тегін консультациялар мен Жұмыс берушінің қызметкердің мертігуіне немесе оның еңбек міндеттемелерін орындауына байланысты денсаулығының басқа закымдалуымен келтірілген зиянды уақытылы және толық өтеуге, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес біржолғы жәрдемақы төлеу мәселелерін шешуде құқықтық көмек көрсетуге;

9) өз мүшелерінің және Шартқа қосылған қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға, сондай-ақ берілген өкілеттіктер шегінде мемлекеттік органдарда, жұмыс берушіде, жеке кәсіпкерлік субъектілердің бірлестіктерінде (қауымдастықтарда, одактарда), өзге қоғамдық ұйымдарда өзара қатынастарда қызметкерлердің өкілдері болуға.

Сотта, еңбек арбитражында, арбитражда, мемлекеттік органдарда, медиация жүргізу кезінде Кәсіподак мүшелерінің және Шартқа қосылған қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін сотқа талап арыздармен жүргіну, оларға өзге құқықтық көмек көрсетуге;

10) Кәсіподак мүшелеріне және Шартқа қосылған қызметкерлерге ұйымдастыруышылық, консультативтік, құқықтық және материалдық көмек көрсетуге;

11) мемлекеттік органдарға қызметкерлерді экономикалық және әлеуметтік қорғау мәселелері бойынша ұсыныстар енгізуғе;

12) еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өнеркәсіптік санитария мәселелері бойынша актілерді, еңбекті қорғау, қызметкерлердің өндірістік-тұрмыстық жағдайлары мен денсаулығын қорғау жөніндегі бағдарламаларды әзірлеуге және келісуге қатысуға;

13) осы Шарттың орындалуына бакылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподак мүшелерінің және Шартқа қосылған қызметкерлердің жұмыс орындарына баруга;

14) осы Шарттың талаптары орындалған кезде еңбек дауларының пайда болуына және жұмыстың тоқтатылуына жол бермеуге міндеттенеді.

31. Жұмыс беруші:

1) Кәсіподак өкілдерін тарату, банкроттықта ұшырау жөніндегі комиссия құрамына, еңбекақы төлеу бойынша қарызды өтеу және зейнетақы қорына аударымдар жөніндегі жұмыс тобына, осы Шартта ескертілген өзге де комиссия құрамына енгізеді.

2) Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінің, осы Шарттың бұзушылықтары туралы, кейіннен оларды жою үшін шаралар қабылдау туралы Кәсіподак ұсыныстарын кідіртпей қарауға;

3) Кәсіподак мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініштері болған кезде қызметкерлердің еңбекақысынан мүшелік жарналарды Кәсіподак ұйымдарының есеп шотына ай сайын аударуға;

4) жеке еңбек шарттарын қарау үшін тепе-теңдік негізде Жұмыс берушінің өкілдерінен және Компанияның орталық аппаратының және оның филиалдарының қызметкерлерінің тәң санынан келісу комиссиясын құруға міндеттенеді.

Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмыс істеу тәртібі, келісу комиссиясы шешімінің мазмұны мен оны қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілеттігінің мерзімі Келісу комиссиясы туралы ережемен (осы Шартқа 2-қосымша) белгіленеді.

32. Жұмыс беруші Компанияда жұмыс істейтін Кәсіподак қызметі үшін темендегі жағдайларды жасайды:

1) заңнамалық және жалпы мойындалған халықаралық нормаларды, Кәсіподак қызметіне араласпау, оның жұмыс істеуіне кедергі келтірмеу туралы қағидаларды сақтауға;

2) Кәсіподак мүшелері болып табылатын қызметкерлердің және негізгі жұмысынан босатылмаған Шартқа қосылған қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындаудан төмендегі жағдайларда босатуға:

- Кәсіподак жұмысының бекітілген жоспарына сәйкес қоғамдық міндеттерді орындау үшін орташа еңбекақысын сақтап еңбек міндеттерін орындаудан босатуға;

- Кәсіподак шакыратын съездерге, конференцияларға, сондай-ак олардың органдарына жұмысына Кәсіподак жұмысының бекітілген жоспарына сәйкес делегаттар ретінде қатысу үшін орташа еңбекақысын сақтап еңбек міндеттерін орындаудан босатуға;

3) Кәсіптік одақ мүшелері болып табылатын қызметкерлермен Кәсіптік одақтың уәжді пікірін ескеру арқылы тәртіптік жаза тағайындауга;

4) Кәсіптік одақ басшысы (төрағасы) болып табылатын қызметкерді жоғарыда тұрған кәсіптік одақ органының уәжді пікірін ескермей тәртіптік жауапкершілікке тартылмайды;

5) Кәсіптік одақ мүшелері болып табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзу Шартта көзделген тәртіппен Кәсіптік одақтың уәжді пікірін ескерумен, ал тарату жағдайынан басқа, Кәсіптік одақ басшысы (төрағасы) болып табылатын қызметкермен жоғарыда тұрған кәсіптік одақ органының уәжді пікірін ескерумен жүргізуге;

33. Тараптар Жұмыс беруші өкілдерінің пікірін ескерумен келесі жағдайларда актілер шығарытынына келіседі:

1) тарифтік мөлшерлемелер өлшемдерін белгілеу туралы бұйрықтар, бұл ретте Қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескерумен есепке алу тәртібі мен рәсімі Кодекске және осы Шартқа сәйкес жүзеге асырылады.

2) Қызметкерлердің жұмыс уақытына қатысты шешімдері;

3) Қызметкерлерді материалдық және моральдық көтермелеге қатысты шешімдері;

34. Қызметкерлердің егер Жұмыс берушінің шығарған акті Еңбек кодексінде, еңбек және ұжымдық шарттарда, келісімдерде көзделген қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктерін бұзатын немесе нашарлататын ережелерді қамтыған жағдайда, ол еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға немесе сотқа шағым түсіруі мүмкін.

35. Тараптар Кәсіподактың уәжді пікірін берудін (есепке алудын) төмендегі тәртібіне келіседі:

1) Жұмыс беруші қызметкерлер өкілдерінің уәжді пікірлерін ескерумен талап етілетін мәселе бойынша Жұмыс берушінің акті жобасын ұсынады;

2) Жұмыс берушінің акті жобасы оған Жұмыс беруші өкілдері берген күннен бастап 2 жұмыс күнінен артық емес мерзімде қарастырылады;

3) Кәсіптік одақтың отырысы (талқылау), егер оған Жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің қатысуымен (немесе Қызметкерлердің жартысынан көбі қатысатын болса, оларға қатысты құжаттар Жұмыс берушіге ұсынылған) заңды деп саналады. Қызметкер отырыска (талқылауга) дәлелді себептерсіз келмеген жағдайда қызметкерлердің қатысуын қамтамасыз ету максатында мәселені қарау ауыстырылады. Қызметкерлер немесе оның өкілдері отырыска (талқылауга) қайтадан келмеген жағдайда мәселені қарау ауыстырылмайды және Кәсіподак шешімді қызметкердің қатысуының қабылдайты.

4) Кәсіптік одақ отырысының (талқылау) шешімдері көпшілік дауыспен қабылданады, хаттамамен ресімделеді, онда қызметкерлер өкілдерінің Жұмыс берушінің шешімімен (актісінің жобасымен) келіскені (келіспегені) көрсетіледі, болған кезде Кәсіптік одақ ұсыныстары баяндалады. Хаттамадан алынған көшірмеге Кәсіптік одақ комитетінің төрағасы қол қояды және Жұмыс берушіге шешім қабылданған күннен бастап үш күн ішінде тапсырады.

Жұмыс берушінің шешімдері (актілерінің жобалары) бойынша келісімге қол

жеткізілмеген кезде пайда болған қайшылықтар хаттамамен ресімделеді, оған Жұмыс беруші және қызметкерлер өкілдерінің біреуі қол қояды, содан кейін Жұмыс беруші осы Шарттың 34-тармағындағы талаптарды сақтаумен актіні қабылдауга құқылы.

7-тaraу. Еңбек қатынастарының пайда болу негіздері

36. Еңбек қатынастары, сондай-ақ Қызметкерлер мен Жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастар еңбек шартымен, Шартпен, бас, салалық, өнірлік келісімдермен (болған кезде) реттеледі.

37. Еңбек қатынастары заңнамага, Кодекске сәйкес жасалатын еңбек шарты негізінде Қызметкер мен Жұмыс берушінің арасында туындаиды.

38. Қазақстан Республикасының заңдарында, құрылтайшы құжаттарда, жұмыс берушінің актілерінде белгіленген тәртіппен еңбек шартын жасау келесі ресімдерге алғышарт болуы мүмкін:

- 1) лауазымға сайлану (сайлау);
- 2) тиісті лауазымды алмастыруға арналған конкурс бойынша сайлану;
- 3) лауазымға тағайындау немесе лауазымға бекіту;
- 4) Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген квота есебінен уәкілетті органдарға жұмысқа жіберу;
- 5) еңбек шартын жасасу туралы сот шешімін шығару.

39. Жұмысқа қабылдау кезінде Еңбек шарттарын жасасу Кодекске сәйкес белгіленетін мерзімде жүргізіледі.

40. Жұмыс беруші Қызметкердің еңбек жағдайларымен, ішкі еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібі қағидаларымен, Шартпен міндепті танысуын қамтамасыз етеді. Электрондық пошта және өзге ақпараттық- коммуникациялық технологиялар арқылы немесе қызметкерді және жұмыс берушіні авторизациялау, сәйкестендіруді (бұдан әрі – ЭЦП) қамтамасыз ету арқылы таныстыруға рұқсат етіледі.

41. Еңбек шарты қызметкермен жазбаша түрде кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды (немесе ЭЦК қолданумен). Еңбек шартының бір данасы қызметкерде және Жұмыс берушіде сақталады. Еңбек шартына өзгерістер мен толықтырулар енгізу, соның ішінде басқа жұмысқа ауысу Тараптармен жазбаша нысанда еңбек шартын жасасу үшін көзделген тәртіппен қосымша келісім түрінде жүзеге асырылады.

8-тaraу. Жұмыс уақыты мен демалыс уақыты

42. Жұмыс уақыты мен демалыс уақыты Кодекспен, еңбек шарттарымен, жұмыс берушінің актілерімен реттеледі.

43. Толық тариф (жалақы) үшін төленетін негізгі жұмыс уақыты аптасына қырық сағатты құрайды, Компанияның барлық қызметкерлеріне, соның ішінде қандай (тұракты, уақытша, маусымдық және т.б.) қызметкерлер болып қабылдануына қарамастан, сондай-ақ жұмыс уақытының режиміне тәуелсіз қолданылады.

44. Заңнамада, Шартта және (немесе) еңбек шартында көзделген жағдайларда белгілі бір санаттағы Қызметкерлерге жұмыс уақытының өзге ұзақтығы белгіленеді. Бұл ретте жұмыс уақытына, сондай-ақ дайындық-корытынды жұмыстарының (тапсырмаларды, материалдарды, құрал-саймандарды алу, техникамен, құжаттамамен танысу, жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнімді тапсыру және басқалар) уақытының кезеңдері, еңбек технологиясында, еңбекті үйімдастыруда; еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі қағидаларында көзделген жұмыс үзілістері; қызметкер өзінің уақытына еркін иелік ете алмайтын жұмыс орнында болу немесе жұмысты күту уақыты; мереке және демалыс құндеріндегі кезекшіліктер; үйдегі кезекшілік, заңнамамен, Жұмыс берушінің актілерінде, Шартта және Тараптардың өзге де келісімдерімен айқындалатын басқа да кезеңдер жұмыс уақытына жатады.

45. Жұмыс беруші карқындылығы әртүрлі жұмыстарда жұмыс уақытының ұзақтығы бойынша жалпы талаптарды сактай отырып күнсайынғы жұмыстарды (жұмыс ауысымын) бөлуді қолдана алады. Бұл ретте күнсайынғы жұмыстарды (жұмыс ауысымын) бөлу жүргізлетін жұмыс түрлері, жұмыстағы үзілістер саны мен ұзақтығы, сондай-ақ Қызметкерлерге осындай жағдайлармен және баска жағдайлармен жұмыс істегені үшін төленетін етемақы төлемдерінің түрлері мен мөлшері Кәсіподак пікірін ескере отырып, Жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

46. Жылдың сұық немесе ыстық мезгілінде ашық ауда, жылтылмайтын жабық үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиуеу-түсіру жұмыстарында істейтін қызметкерлерге жылыну не салқындау және тынығу үшін жұмыс уақытына қосылатын арнайы үзілістер беріледі. Жұмыс беруші қызметкерлердің жылынуына, салқындауына және тынығуына арналған үй-жайлардың жабдықталуын қамтамасыз етуге міндетті. Бұл жұмыс түрлері, мұндай үзілістердің ұзақтығы мен оларды берудің тәртібі Кәсіподак пікірін ескере отырып, жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

47. Жұмыс беруші демалыс және мереке құндеріндегі жұмысты орындауга қызметкерлердің жазбаша келісімімен немесе оның отініші бойынша Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, Жұмыс берушінің актісі негізінде шақырады. Демалыс және мереке құндеріндегі жұмыс үшін қызметкердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні беріледі немесе еңбек заңнамасына сәйкес мөлшерде ақы төленеді.

48. Жұмыс беруші Шарттың қолданысы ішінде:

1) мереке құндері қарсандында заңнамалық күші бар құндер, егер оларға демалыс құндері сай келсе, жұмыстың ұзақтығы қалыпты жұмыс уақытының ұзақтығы үшін төленетін ретінде қысқарады: бір жарым сағатқа – барлық Қызметкерлер үшін; екі жарым сағатқа – 14 жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге (14 жасқа дейінгі мүгедек балалары), сондай-ақ көрсетілген жастағы балаларды жалғыз тәрбиелеп отырган әкелер үшін белгіленеді. Бұл қағида демалыс құндерін жиынтықтау мақсатында және қысқартылған жұмыс уақытының режимі және т.б. бойынша жұмыс істейтін тұлғаларға қатысты

белгіленген тәртіппен мереке күнін аптаның басқа күніне ауыстырыған жағдайда қолданылады.

2) Қызметкердің жазбаша өтініші бойынша бірінші сыйыпқа баратын балалары үшін және (немесе) бастауыш сыйыпта оқитын балалары үшін оку жылының соңғы күні мектепке қоса баруы үшін 4 сағатқа қысқартылған уақыт ұзақтығын қалыпты жұмыс уақытының ұзақтығы ретінде төлеу арқылы беру - Қызметкерлердің барлық санаты үшін;

3) Кәсіподакпен келісім бойынша есептік мерзім ішінде жұмыс сағаттарының қалыпты санын сақтаумен оның шегінде қызметкерлердің осы санаты үшін белгіленген күнделікті немесе апта сайынғы жұмыс уақытының ұзақтығы сақталмайтын жұмыстағы жұмыс уақытының жиынтық есебі шыгарылады. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде жұмыс істеу тәртібі, жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін Қызметкерлердің санаттары Кәсіподак пікірі ескерілетін Жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

4) тараптардың келісімі бойынша икемді жұмыс уақыты режимі (бекітілген жұмыс уақыты) және икемді (аудиспалы) жұмыс уақыты қолданылады, сол уақыт ішінде Қызметкер еңбек міндеттерін өз қалауы бойынша атқаруға құқылы;

5) Қызметкерлерді үстеме жұмысқа және түнге уақыттағы жұмысқа заннамамен белгіленген шектеулерді сақтаумен жүргізіледі.

6) Қызметкерлерге ұзақтығы 24 күнтізбелік күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы беріледі (демалуға құқығы бар Компанияның барлық қызметкерлері үшін өндірістік процесс ерекшеліктері ескеріліп құрастырылған график бойынша).

7) қызметкерлерге (демалуға құқығы бар) жыл сайынғы қосымша төленетін демалыс:

- барлық санаттағы қызметкерлерге қалыпты емес жұмыс күні, қызу жұмыс, көп аудисымды жұмыс режимі, жұмыстың көшпелі сипаты – 6 күнтізбелік күн;

- ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1053 бұйрығымен бекітілген Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ұзақтығы кемінде күнтізбелік 6 күн болатын жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

- I және II топтардағы мүгедектерге – 6 күнтізбелік күн;
- «Арал өніріндегі экологиялық қасірет салдарынан зардал шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес экологиялық қолайсыз аймакта тұрғаны үшін қызметкерлерге - 9 күнтізбелік күн;

- «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардал шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасы Заңына сәйкес радиациялық қатерлі аумақта тұрғаны үшін

қызметкерлерге - радиациялық қатерлі аймакқа байланысты 5 күнтізбелік күннен 14 күнтізбелік күнгө дейін;

- Компанияда үздіксіз жұмыс өтілі бар қызметкерлерге: бес жылғы жұмыс үшін - 1 күнтізбелік күн, 10 жылғы жұмыс үшін - 3 күнтізбелік күн беріледі.

49. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары жыл сайынғы ақы төленетін негізгі еңбек демалысына қосылады.

50. Толық емес жұмыс уақыты жағдайларында жұмыс істеу қызметкер үшін Кодексте, еңбек шартында, шарттарда, келісімдерде (болған кезде) белгіленген жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығын, еңбек өтілін есептеуде және еңбек саласындағы басқа да құқықтарын шектеуге әкеп соқтырмайды.

51. Қызметкерлерді сауықтыру мақсатында екі лауазымдық жалақыдан немесе тарифтік мөлшерлемеден артық болмайтын мөлшерде сауықтыруға арналған материалдық көмек төлеу жүзеге асырылады, қызметкер кезекті еңбек демалысына шықкан кезде Жұмыс берушінің актісі негізінде жыл сайынғы демалысқа ақы төленеді. Төлем Компанияның қаржылық мүмкіндіктеріне байланысты жүзеге асырылады.

52. Еңбек демалысын сауықтыруға арналған материалдық көмек күнтізбелік жылда бір рет төленеді.

53. Қызметкерге еңбек демалысын берген жағдайда он бес күнтізбелік күннен кем емес жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының бір бөлігінен еңбек демалысында сауықтыруға арналған материалдық көмек төленеді.

54. Жаңадан қабылданған/бірінші рет қабылданған қызметкер үшін сауықтыруға арналған материалдық көмек қызметкер бір жұмыс жылынан кем емес жұмыс істеген жағдайда төленеді.

55. Ұзақтығы 6 ай және одан артық еңбекақысы сақталмайтын демалыстан шықкан немесе бала (балалар) тууына, жаңа тұған сәбиді (балаларды) асырап алуына байланысты еңбекақысы сақталмайтын демалыстан шықкан қызметкерге еңбек демалысына сауықтыруға арналған материалдық көмек демалысына жұмысқа қабылданған/демалыстан шықкан күннен бастап кем дегендे 6 ай өткеннен кейін төленеді.

56. Өндірістік қажеттіліктерге байланысты демалыс графиктері өзгерген жағдайда жұмыс беруші бұл туралы еңбек демалысы басталғанға дейін екі апта ішінен кешіктірмей қызметкерді хабардар етуге міндетті.

57. Қызметкердің бастамасы бойынша демалыс графиктері өзгерген жағдайда Қызметкер Жұмыс берушіні бұл туралы еңбек демалысы басталғанға дейін екі апта ішінен кешіктірмей қызметкерді хабардар етуге міндетті.

58. Қызметкер демалыстар графигінен тыс демалыстар бөлігін өтеген жағдайда демалыс басталғанға дейін 5 жұмыс күні ішінен кешіктірмей Жұмыс берушінің қарауы үшін өтінішті ұсынуға міндетті.

59. Жұмыс беруші қызметкерлерге әлеуметтік демалыстардың келесі түрлерін:

- жалақы сақталмайтын демалыс;

Жалақы сақталмайтын демалыстың ұзактығы қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша айқындалады.

Жұмыс беруші неке тіркелгенде, бала туылғанда, жақын туыстары, сондай-ақ әйелі (күйеуі) және (немесе) олардың немере туыстары (ата-анасы бір және ата-анасы бөлек әкесі немесе анасы ортақ ағалы-інілер мен апалы-сіңлілер (ага-қарындастар), ата-аналары (ата-ана), балалары, атасы, әжесі, немерелері) қайтыс болғанда қызметкердің хабарламасы негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндettі;

- жүкті әйелдерге, бала (балаларды) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) баланың туылуына байланысты – Қазақстан Республикасының заннамасына сәйкес (уақытша жұмысқа жарамсыздық парағы);

- бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақы сақталмайтын демалыс;

- жалақы сақталмайтын оку демалысы – растаушы құжаттарды ұсынған кезде;

- қызметкерлерге скринингтік тексерулерден өту үшін Қазақстан Республикасының денсаулық сактау саласындағы заннамасымен белгіленген тәртіппен және көлемде жұмыс орнын (лауазымын) және орташа енбекақысын сақтаумен үш жұмыс күнінен артық емес демалыс;

- жүктілігі бойынша он екі аптаға дейін медициналық есепке қою үшін Қазақстан Республикасының денсаулық сактау саласындағы заннамасымен белгіленген тәртіппен және көлемде жұмыс орнын (лауазымын) және орташа енбекақысын сақтаумен үш жұмыс күнінен артық емес демалыс ұсынады.

60. Қызметкерді әлеуметтік демалыстан шақыртып алуға тыйым салынады.

61. Қызметкерді ұзақтығы 10 күнтізбелік күннен артық ақысы төленетін еңбек демалысынан шақыртып алуға тыйым салынады.

9-тaraу. Енбекті ұйымдастыру және нормалау. Жалақы. Әлеуметтік қолдау

62. Енбекті тарифтеу және нормалау мәселелері бойынша Тараптар ұйымдық құрылымды құру кезінде үәкілеттік органдар бекіткен ұйымдардың үлгілік құрылымдары мен басқару аппараты қызметкерлері санының штаттық нормативтерін әзірлеу жөніндегі әдістемелік ұсынымдарды басшылықта алу туралы келісімге келді.

63. Штаттық кестелерді құру кезінде басшылардың, мамандардың, басқа да қызметшілердің лауазымдары мен жұмысшылардың кәсіптерін

Сторож

уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен кәсіби стандарттарға, Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілердің лауазымдарының біліктілік анықтамалығына, сондай-ақ Жұмыстар мен жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалықтарына сәйкес атау, сондай-ақ белгіленген тәртіппен оларға енгізілген кейінгі өзгерістерді есепке алу ұсынылды.

64. Жұмыстарды тарифтеу және жұмысшыларға біліктілік разрядтарын беру кезінде кәсіби стандарттарды, ал олар болмаған кезде уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен Жұмыстар мен жұмысшылар кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын қолдану керек.

65. Қызметкерге жалақы жұмыс берушінің қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйесіне сәйкес еңбек шартымен белгіленеді.

66. Жұмыс беруші еңбек заннамасына, еңбек шартына және осы Шартқа сәйкес Қызметкердің енбегіне ақы төлеуге міндеттенеді.

67. I разрядты жұмысшылардың (жол-пайдалану участекерінің, төлем өндіру пункттерінің (бакылау қақпаларын, деректерді өндеу орталығын және техникалық персоналды қоса алғанда) қызметкерлері) базалық (ең төменгі) тарифтік мөлшерлемесі айна 65 716 теңге мөлшерінде белгіленеді.

68. Жалақыны есептеу кезінде Жұмыс беруші қызметінің мәні жол қызметін жүзеге асыру болып табылатын Компания қызметкерлері үшін 1,2-ге тең, базалық тарифтік мөлшерлемелерді және лауазымдық айлықақыларды салалық арттыру коэффициентінің мөлшерін басшылыққа алады.

69. Салалық коэффициентті есепке алғанда, I разрядты жұмысшылардың көрсетілген базалық (ең төменгі) тарифтік мөлшерлемесі басқа жекелеген қызметкерлер санаттарының тарифтік мөлшерлемелерін және лауазымдық айлықақыларын саралау үшін негіз болады.

70. Тарифтік мөлшерлеменің/лауазымдық айлықақының мөлшерін Жұмыс беруші бекітеді. Еңбекке ақы төлеудің тарифтік кестесі осы Шартқа З-косьымшада келтірілген.

71. Базалық (ең төменгі) тарифтік мөлшерлеме/лауазымдық айлықақы жыл сайын тиісті қаржы жылына Қазақстан Республикасының заннамасында белгіленген ең аз есептік көрсеткіштің (ЕАЕК) өсіміне тікелей пропорционал индекстеледі. Базалық (ең төменгі) тарифтік мөлшерлемені/лауазымдық айлықақыны арттыру туралы шешім Еңбек кодексінің талаптарын сақтай отырып және Компанияның қаржылық мүмкіндіктеріне сүйене отырып қабылданады.

72. Тарифтік мөлшерлемеден (айлықақыдан) бөлек, Қызметкерлердің күш салуын саралау және олардың енбегінің сапасын бағалау, материалдық қызыгуышылығын, еңбек өнімділігін арттыру және білікті кадрларды сақтау мақсатында Жұмыс беруші ынталандырушы төлем жүйесін, оның ішінде:

- осы Шартқа 4-қосымшаға сәйкес Компания қызметкерлерінің жекелеген санаттарына Енбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы үстемақы төлеу тәртібі туралы қағидаға сәйкес енбек сінірген жылдары үшін үстемақы;

- мемлекеттік және ұлттық мерекелерге, есептік кезең (токсан, жыл) қорытындылары бойынша, шығындарды үнемдеуге, кірістілікті арттыруға бағытталған іс-шараларды әзірлегені және енгізгені, инновациялық шешімдер мен рационализаторлық ұсныстарды енгізгені үшін сыйлықақы беру, жыл ішіндегі жұмыстың қорытындылары бойынша сыйакы беру және сыйлықақы берудің басқа да түрлерін, оның ішінде Жұмыс берушінің шешімі бойынша көздейді. Сыйлықақы беру Компанияның қаржылық мүмкіндіктеріне сүйене отырып жүргізіледі.

Бұл ретте ұлттық және мемлекеттік мерекелерге қарсы сыйлықақы беру қызметкерлердің келесі санаттарын қоспағанда жүргізіледі:

- 1) 1 айдан кем жұмыс істеген;
- 2) колданыстағы тәртіптік жазасы бар;
- 3) сынау мерзімі әрекет ететін кезеңде.

73. Белгіленген енбекке ақы төлеу қоры шегінде кәсіби шеберлікпен және жұмыс тәжірибесімен байланысты қосымша төлем болып табылатын төмендегі үстемақылар белгіленеді:

1) жол-пайдалану участкелерінің жұмысшы кәсіп қызметкерлеріне кәсіби шеберлігі үшін тарифтік мөлшерлеменің/лауазымдық айлықақының 50 %-ына дейінгі мөлшерде;

2) дербес (жеке) үстемақы (жол-пайдалану участкелерінің әкімшілік-басқару персоналы, төлем өндіру пункттерінің (бақылау қақпаларын, деректерді өндеу орталығын және техникалық персоналды қоса алғанда) персоналы) – тарифтік мөлшерлеменің/лауазымдық айлықақының 50 %-ына дейінгі мөлшерде;

3) жол-пайдалану участкелерінің жұмысшы кәсіптерінің қызметкерлеріне бригадаға басшылық еткені үшін – бригада санына байланысты, бірақ тарифтік мөлшерлеменің 10 %-ынан аспайтын мөлшерде;

4) қызметкерлерге, олардың жұмыстары жолда өткенде немесе жүргіншілік сипатка ие болғанда немесе қызмет көрсетілетін участкелер шегінде қызметтік жол жүрулермен байланысты болғанда - тиісті қаржы жылына Қазақстан Республикасының заннамасында белгіленген айлық есептік көрсеткіштің 0,35 сомасы мөлшерінде, тұрғылықты жерінен тыс болған әрбір күні үшін төленетін өтемақылық төлемдер;

74. Қызметтерді қоса атқару, қызмет көрсету аясын кеңейту, уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындау (ауыстыру) үшін қосымша төлемді Жұмыс беруші Қызметкердің келісімімен жұмыс істелген уақытқа тепе-тен қоса атқарылатын лауазымдар бойынша тарифтік мөлшерлемеге/қызметтік жалақыға пайыздарда, бірақ:

1) жол-пайдалану участкелерінің, қосымша төлем өндіріп алу пункттерінің персоналы (бақылау аркаларын, деректерді өндеу орталығын және техникалық персоналды қоса алғанда) – 50%-ға дейін;

2) басқа санаттағы қызметкерлер - 30%-ға дейін артық емес белгіледі.

75. Компанияның Семей ядролық сынақ полигонында ядролық сынақтардың салдарынан және Арап өніріндегі экологиялық қасірет салдарынан зардап шеккен қызметкерлерінің денсаулығына келтірілген залалдарды - «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік корғау туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабында және «Арап өніріндегі экологиялық қасірет салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік корғау туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген мөлшерде өтеу белгіледі.

76. Үстеме жұмыстарға, мереке және демалыс күндеріндегі жұмыстарға, тұнгі уақыттағы жұмыстарға төлем жасау Еңбек кодексінің 108-110 баптарына сәйкес жүргізіледі.

77. Әрбір Қызметкер үшін үстеме жұмыстар бір тәулік ішінде екі сағаттан аспауы тиіс, ал ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті жұмыс жағдайларындағы жұмыстарда - бір сағаттан аспауы тиіс. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзактығы айна он екі сағаттан және жылына жүз жиырма сағаттан аспауы тиіс.

78. Пассивтік кезекшілікке төлем жасау (күрделі ауа райы жағдайларында, тиісті құжаттармен расталған кезде, жол-пайдалану участкелерінің жекелеген санаттағы персоналы) салалық нормативтік-құқықтық актілерге және Жұмыс берушінің Кәсіподақпен келісілген актілеріне сәйкес жүргізіледі.

79. Толық емес жұмыс уақытын енгізу кезінде еңбек демалысын (пайдаланылмаған демалыстың өтемақысы) төлеу үшін нақты атқарылған уақыт есебінен орташа күндік (орташа сағаттық) есептеу жүргізіледі.

80. Материалдық көмек көрсету КР заңнамасына сәйкес жүргізіледі, атап айтқанда:

1) бала туумен/балаларды асырап алумен байланысты Қазақстан Республикасының заңнамасымен тиісті қаржылық жылға белгіленген 100 АЕК мөлшерінен артық емес;

Егер ата-анасының екеуі де Компанияның қызметкерлері болып табылса, онда бір жолғы материалдық көмек өздерінің тандauы бойынша ата-анасының біреуіне төленеді.

2) Қызметкердің қайтыс болуымен байланысты – отбасы мүшелерінің біреуіне немесе ондайлар болмаған жағдайда жерлеуді ұйымдастыруды өз жауапкершілігіне алған тұлғага 400 АЕК мөлшерінен артық емес;

3) Қызметкердің жұбайының/балаларының, ата-анасының қайтыс болуымен байланысты – 300 АЕК артық емес мөлшерде;

4) Некеге тұруымен байланысты – 50 АЕК артық емес мөлшерде.

5) Қызметкерліп немесе отбасы мүшелері болып табылатын тұлғалардың емделуімен/операциясымен байланысты – 100 АЕК артық емес мөлшерде.

81. Материалдық көмек көрсетуге арналған өтінішке тиісті растаушы құжаттар қоса берілуі тиіс. Материалдық көмекті төлеу Компанияның қаржылық мүмкіндіктеріне қарай жүргізіледі.

82. КР заннамасында көзделген жағдайларда, уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақы төленбейді.

83. Компанияның қызметкерлеріне және зейнеткерлеріне осы Шартқа 5 және 6-қосымшаларға сәйкес бір жолғы төлем және бір реттік материалдық көмек төленеді.

84. «Күрметті жолшы» төс белгісіне ұсынылған қызметкерлер осы Шартқа 7-қосымшада көрсетілген талаптарға сәйкес болуы тиіс.

85. Жыл сайын Халықаралық Балаларды қорғау қүніне (1 маусым) 12 жасқа дейінгі балалары бар жалғызбасты ата-аналарға-кәсіподак мүшелеріне 8-қосымшага сәйкес Кәсіподак қаражатының есебінен әр балаға 3-айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде материалдық көмек көрсетіледі.

86. Жұмыс беруші қаражат, соның ішінде қызметтер көрсетуден алынған қаражат есебінен медициналық сауықтыру жүргізеді. Медициналық сактандыру Компанияның қаржылық мүмкіндіктеріне байланысты жүргізеді.

87. Кәсіподак қунтізбелік жылда бір рет өз қаражатының есебінен қызметкерлердің-кәсіподак мүшелерінің Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан ұйымдарда шипажайлық-курорттық сауықтыруға арналған шығындарының 30%-ын өтейді.

88. Компанияда жалдама үй беру (шетелдік және шақыртылған қызметкерлерді қоса алғанда, барлық қызметкерлер үшін), үй сатып алуға немесе салуга кредиттер беру, фитнес-клубтарға (бассейнге) бару, шақыртылған қызметкерге өтемақы төлемдерін (жолақысын төлеу, мұліктерін тасуды төлеу) жүзеге асыру тәрізді әлеуметтік қолдау көрсету түрлеріне Компания қаражатының есебінен рұқсат етілмейді.

89. Жұмыс беруші және Кәсіподак мемлекеттік және кәсіби мерекелерді өткізуге қаржылық мүмкіндіктеріне қарай қаражат бөледі.

10-тaraу. Кепілдіктер және өтемақылық төлемдер

90. Жұмыс беруші заңнамада көзделген барлық кепілдіктерді орындайды.

91. Іссапар уақытында Қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) мен іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақысы сақталады. Қызметкерлердің іссапарда болу тәртібі, сондай-ақ іссапарға жіберудің өзге де ережелері заңнама талаптарының және Жұмыс берушінің актің есебінен белгіленеді.

92. Донор болып табылатын қызметкерге донор анықтамасын ұсынған жағдайда Кәсіподак қаражаты есебінен 1 АЕК мөлшерінде сыйақы төленеді.

93. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстарын) пайдаланбаған немесе толық

пайдаланбаған қызметкерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының (жыл сайынғы еңбек демалыстарының) пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төлеу жүргізіледі.

94. Кодекстің 52-бабы 1-тармагының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзуға қызметкер «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заны 11-бабының 1-тармагында белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанда қызметкердің зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шартын бұзу күніне дейін кемінде бір ай бұрын оны хабардар ете отырып және 5-қосымшаға сәйкес өтемақы төлене отырып жол беріледі.

95. Өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін немесе Жұмыс берушінің тапсырмаларын орындауы кезінде қызметкердің өндірістік жаракаттануы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан оның еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айырылуына не қайтыс болуына әкеп соқтырган зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік фактордың қызметкерге әсер етуімен байланысты жазатайым оқиғалардың зардаптарынан Қызметкердің мүдделерін қорғау, Жұмыс беруші қызметкерлерді өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыру және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен белгіленген тәртіппен талаптарында және мөлшерде өтемақылық төлемдер жүргізуді жүзеге асырады.

11-тaraу. Жұмыспен қамтамасыз ету, әлеуметтік қорғау, босатылатын қызметкерлерді кәсіби даярлау және қайта даярлау

96. Жұмыс беруші Компанияда жұмыс істеушілерді олардың кәсібіне, біліктілігіне жеке еңбек шартына сәйкес пайдалануга және толық және толық емес жұмыс уақытымен Компания қызметкерлерін жұмыспен толық қамтамасыз етуге міндеттенеді.

97. Жұмыс беруші ұлттық еңбек нарығын қорғау бөлігінде халықты жұмыспен қамту туралы заңнаманың сақталуын қамтамасыз етеді, біліктілігі жоғары еңбек күшін тарту үшін жағдайда жасайды.

98. Тараптар Қызметкерлер жұмысын жоғалтқан немесе жұмыспен толық қамтамасыз етілмеген жағдайда қолдау құралдарын және материалдық кепілдіктерді жетілдіру қажет деп санайды және екіжақты міндеттемелер қабылдайды.

99. Жұмыс беруші өндіріс көлемі құлдыраған жағдайда ұжымды сақтауға барлық мүмкін шараларды қабылдайды.

100. Тараптар өндірісті тарату, өндіріс көлемін қысқарту, Жұмыс берушінің қаржылық-экономикалық жай-күйінің нашарлауы нәтижесінде жұмыстан босатылған қызметкерлерді әлеуметтік қолдау жөніндегі шараларды және жұмыспен қамтамасыз ету бағдарламаларын (жоспарларын) бірлесіп әзірлеуді міндеттенеді, ең бірінші кезекте, келесілердің есебінен:

- қызметкерлердің табиғи жылыстауы және оларды қабылдауды уақытша шектеу;

- қызметкерлерді қайта оқыту, қайта даярлау жөніндегі іс-шаралар;

- қызметкерлерді бөлімшелердің ішінде босаған жұмыс орындарына ауысуы;

- лауазымдарды (кәсіптерді) қоса атқарудан бас тарту, үстеме жұмыстар, демалыс және мереке күндері жұмыстар жүргізу;

- жұмысты қоса атқаратын және уақытша жұмыс істейтін қызметкерлерді жұмыстан босату;

- жеке кәсіпкерлік қызметті жүзеге асыруды жоспарлайтын Қызметкерлердің кез келген қажетті ұзақтықта еңбекақысы сақталмайтын демалыстар беру және т.б.

- қызметкерлерді уақытша және маусымдық жұмысқа пайдалану;

- қызметкерлерді жұмыстан босатуга уақытша және балама шара ретінде толық емес жұмыс уақыты режимін қолдану және т.б..

101. Қызметкерлердің саны немесе штаты қысқартылған жағдайда қызметкерлердің жұмыстан босатуын әлеуметтік коргалуын арттыру мақсатында, тек оларды жұмысқа орналастыру бойынша барлық мүмкіндіктер сарқылған кезде ғана мәжбүрлі шараны қолдану керек.

102. Кәсіподақ мүшелері – қызметкерлерді және Шартқа қосылған қызметкерлерді жұмыстан босату тек Кәсіподақтың уәждемелі пікірі ескеріле отырып, келесі:

- Компания қызметкерлерінің саны немесе штаты қысқартылған;

- біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан қызметкер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеген;

- еңбек жағдайының өзгеруіне байланысты қызметкердің жұмысты жалғастырудан бас тартқан жағдайларда ғана жүргізілуі тиіс.

103. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан қызметкердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі салдарынан еңбек шартын бұзы Кәсіподақ өкілі қатысуға тиіс атtestаттау комиссиясының шешіміне негізделуге тиіс.

104. Қызметкерлер санын немесе штатын қысқартқан кезде еңбек шарттарын бірінші кезекте келесі:

- сынақ мерзімін өтетін;

- жол саласындағы жұмыс өтілі аз;

- аталған мамандық бойынша тиісті білімі мен тәжірибесі жок қызметкерлермен бұзы керек.

105. Қызметкерлер санын немесе штатын қысқартқан кезде жұмыста қалдырудың артықшылық құқығын:

- жалғыз асыраушы болып табылатын қызметкерлерге;

- төрт және одан көп баласы бар көп балалы отбасылардың ата-аналарына;

- жол саласында жұмыс істеген қызметкерлерге: ерлерге - кем дегенде 20 жыл, әйелдерге - кем дегенде 15 жыл;

- интернационалист-жауынгерлерге, Чернобыль АЭС апатын жоюға қатысушыларга беру керек.

106. Компанияның қызметі тоқтатылған жағдайды қоспағанда, штат немесе қызметкерлер саны қысқартылған кезде бір отбасынан екі қызметкердің (ері, әйелі) жұмыстан босатылуына жол бермеу керек.

107. Штат немесе қызметкерлер саны қысқартылған кезде зейнет алды жастағы қызметкерлермен (зейнеттің белгіленген мерзіміне дейін 2 жыл), сондай-ақ отбасында жалғыз асыраушы болып табылатын қызметкерлермен (оларды жұмысқа орналастырмай) еңбек шартын бұзуға жол берілмейді. Жұмыс беруші Компания таратылған кезде жоғарыда көрсетілген санаттағы қызметкерлерді жұмысқа орналастыруға мүмкіндік береді.

108. Жұмыс беруші құрылымдық бөлімшелерді қысқарту немесе жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауын тудырған өндірістердің және орындалатын жұмыстар мен қызметтер көлемінің төмендеуі туралы Кәсіподакты кем дегенде бір ай бұрын хабардар етуі тиіс, бұл ретте тиісті комиссия құрамына Кәсіподак өкілдерін енгізуі тиіс.

109. Қызметкерлерді жұмыстан босатқан жағдайда Жұмыс беруші Компания кәсіподагын жұмыстан босатылатын қызметкерлерді босату басталғанға дейін 30 күн ішінде хабардар етеді, осы мерзім ішінде жұмыстан босатылатын қызметкерлердің біліктілігін қайта арттыруды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету мүмкіндіктері жөніндегі шараларды жүзеге асырады.

110. Жұмыс беруші Компаниядан жұмыстан босатылған қызметкерлер үшін әлеуметтік зардалтарды жұмсақту мақсатында оларға Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы ескертпе алған күннен бастап бір ай мерзім ішінде өз бетімен жұмыс іздеу құқығын ұсынады. Бұл үшін оларға жазбаша келісім бойынша аптасына бір күн немесе әр жұмыс күні ішінде екі сағат береді.

111. Компаниядан жұмыстан босатылған қызметкерлерге қайта үйымдастырумен, таратылумен, қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты бір ай үшін орташа жалақы мөлшерінде өтемақылық төлемді жүргізеді.

112. Қайта үйымдастырумен, қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты Компаниядан жұмыстан босатылған қызметкерлерге, Компанияда жұмыс өтілі кем дегенде бес жыл болатын қызметкерлерге, жұмыс іздеу кезеңінде Еңбек шартын бұзғаннан кейін екінші және үшінші ай өткеннен кейін халықты жұмыспен қамту орталығында тіркелу (есепке тұру) туралы анықтаманы ұсыну шартымен бір ай ішінде орташа еңбекақы төлем мөлшерінде ай сайынғы қосымша өтемақы төлеу қарастырылады.

113. Қызметкердің медициналық корытындысы негізінде оның денсаулық жағдайына байланысты істеуге болмайтын жұмысты орындауға жасалған еңбек шарты тоқтатылған кезде Жұмыс беруші қызметкерге үш ай үшін орташа жалақы мөлшерінде өтемақылық төлемді жүргізеді.

114. Қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты жұмыстан босатылған қызметкерге оның кәсібіне, мамандығына, біліктілігіне және деңсаулық жағдайына сәйкес бос жұмыс орны, ал бұлай болмаған кезде – кез келген бос жұмыс орны, соның ішінде қызметкердің біліктілігі мен деңсаулық жағдайын ескере отырып, тиісті қайта даярлаумен орындауы мүмкін төменгі лауазымы немесе төмен төленетін жұмыс ұсынылады. Қызметкерлердің қайта мамандануын (басқа кәсіптерге оқыту), оку кезінде олардың орташа бір айлық жалақысының 75 %-ын төлеу арқылы Компания қаражаты есебінен жүзеге асыруылады.

115. Қызметкерлердің штаты ұлғайтылған кезде қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты Жұмыс берушінің бастамасы бойынша бос орындар пайда болғанға дейін соңғы алты айдың ішінде еңбек шарты бұзылған тұлғалар артықшылық құқыққа ие болады. Осы мақсатта Жұмыс беруші жұмыстан босатылған қызметкерлерге пайда болған бос жұмыс орындары туралы оларға тиісті хабарлама жіберу арқылы хабарлайды, бұл ретте қызметкер хабарламаны алғаннан кейін 10 (он) жұмыс күні ішінде Жұмыс берушіге жүгінбесе, онда бұл ұсынысты ол жұмысқа орналасудың артықшылық құқығынан айырылатын Қызметкердің қабылдамауы ретінде қарастырылады.

116. Кәсіподак қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылған қызметкерлерге жұмысқа орналасқанға дейін мемлекеттік және кәсіподак жұмыспен қамту қызметтері немесе материалдық көмек көрсету арқылы жұмысқа орналасуға жәрдем көрсету мақсатында қызметкерлерді есепке алууды жүргізеді.

12-тарау. Әйелдердің, жастардың және ерекше қажеттіліктері бар тұлғалардың негізгі құқықтары мен кепілдіктері

117. Әйелдердің енбегін қолдану заңнамада белгілengen тыйымдарды және (немесе) шектеулерді қатаң орындауға сәйкес жүзеге асырылады.

118. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының) жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақытының режимін белгілейді.

119. Жұмыс беруші Компанияда жұмыс істейтін әйелдерге Қазақстан Республикасының заңнамасына және осы шартқа сәйкес жоғары жеңілдіктер мен кепілдіктерді ұсынуға міндеттенеді.

120. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының 2021-2026 жылдарға арналған гендерлік тендік стратегиясын іске асыру жөніндегі шараларды:

1) ана мен баланы қоргауды қамтамасыз ету, әйелдерді әлеуметтік қолдау, әлеуметтік-еңбек катынастары саласында гендерлік проблеманы шешу;

2) балалардың күтімімен және оларды тәрбиелеумен айналысатын еркектер мен әйелдерді тен құқықта қолдау;

3) штатқа әйелдерді кемінде 30% шешім қабылдау деңгейінде кезең-кезеңмен 2022 жылдан бастап арттыруды жүзеге асырады.

Жұмыс беруші басқаруши лауазымына үміткер әйелдер үшін оқытуды ұйымдастыру арқылы басқаруши лауазымдарға әйелдерді жылжытуға арналған жағдай жасайды;

Жұмыс беруші аттестация өткізу арқылы жоғары лауазымда жұмыс істеу үшін әйелдер мүмкіндіктерін (ішкі резерв) анықтайды;

Жұмыс беруші басқаруши лауазымдарға әйелдерді жылжыту бойынша бөлімшелердің басшыларын бағалау көрсеткіштерін енгізеді.

121. Жастарды, яғни он төрт жастан жиырма тоғыз жасқа дейінгі қызыметкерлерді жұмысқа орналастыру заңнамада белгіленген тыйымдарды және (немесе) шектеулерді қатаң орындауға сәйкес жүзеге асырылады.

122. Мүгедектерді, яғни ағзасының төзімді жұмыс істеу функциясының бұзылуына байланысты денсаулығы бұзылған, ауруларға, жаракаттарға, жаракат зардаптарына, ақауларына бейім тұлғаларды, соның салдарынан тіршілік әрекетінің шектелуіне әкелетін және оны әлеуметтік қолдау қажеттілігі туындастын тұлғаларды жұмысқа орналастыру және қамту заңнамада белгіленген тыйымдарды және (немесе) шектеулерді қатаң орындауға сәйкес жүзеге асырылады.

123. Тараптар ерекше қажеттіліктері бар адамдарды еңбекке орналастыру және оларға қолжетімді инфрақұрылым құру («бөгетсіз орта») жөніндегі шараларды күшейту туралы уағдаласты.

124. Жұмыс беруші мүгедектерді келесілер арқылы:

1) жергілікті атқаруши органдың белгілеген мөлшерде мүгедектер үшін жұмыс орындарының квотасын сактау;

2) мүгедектерді жұмысқа орналастыруға сәйкес мүгедектерді жұмысқа орналастыру үшін арнайы, сондай-ақ әлеуметтік жұмыс орындарын құру жұмыспен қамтуды қамтамасыз етеді.

125. Жұмыс беруші Компанияда мүгедектердің еңбек қызыметін жүзеге асыру үшін, соның ішінде жұмыс орнына кедергісіз баруды қамтамасыз ету үшін қажетті инфрақұрылым жасайды.

126. Жұмыс беруші мүгедектердің қатынауын ескере отырып, жұмыс орындарын, арнайы құралдар мен айла-бұйымдары бар қызыметтік жайлардың жабдықтарын жобалауды және ұйымдастыруды қамтамасыз етеді.

127. Мүгедектерге еңбек етуі үшін тен мүмкіндіктермен кепілдік беріледі. Халықты әлеуметтік қорғау саласындағы уәкілетті органның аумақтық бөлімшесінің корытындысы бойынша мүгедектің денсаулық жағдайы кәсіптік міндеттерін орындауға кедергі келтіретін немесе басқа да тұлғалардың денсаулығы мен еңбек етуіне қауіп төндірген жағдайдан басқа, еңбек шартын жасасудан немесе қызмет сатысында алға жылжудан бас тарту, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босату, мүгедекті оның келісімінсіз мүгедектік себебі бойынша басқа жұмысқа ауыстыруға рұқсат берілмейді.

128. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес 1 немесе 2-топтағы жұмыс істейтін мүгедектер үшін қажетті еңбек жағдайын жасайды.

129. Жұмыс беруші заңнамаға сәйкес меншік қаражаты есебінен Жұмыс берушінің кінәсінен еңбек жарақаттарын алған және (немесе) аурулары бар қызметкер-мүгедектерді қесіптік оқыту немесе қайта оқыту, олардың жұмысқа орналасуына үшін арнайы жұмыс орындарын құруды қамтамасыз етеді.

13-тарау. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайы, өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік

130. Жұмыс беруші және қызметкерлер арасындағы еңбекті қорғау саласындағы өзара қатынастар Кодекспен және Қазақстан Республикасының тиісті нормативтік-құқықтық актілерімен ретттеледі.

131. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы бірыңғай саясатты жүргізу үшін дербес құрылымдық бөлімшелерде саны 50 бірліктен және одан артық еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қызметін құру жөніндегі шараларды қабылдайды және оларды қысқартуға жол бермейді.

132. Қауіпті және зиянды өндірістік факторларды барынша азайту, жазатайым оқиғалардың және өндірісте денсаулықтың зақымдалуының алдын алу мақсатында Жұмыс беруші қызметкерлерге барлық жұмыс орындарында салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайын жасайды, өндірістік жаракаттың алдын алатын қазіргі заманғы қауіпсіздік техникасының құралдарын енгізеді, қәсіптік ауруды, өндірістегі әрбір жазатайым оқиғаны тергеуді және есепке алуды жүргізеді, қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайын жаксарту жөніндегі қабылданатын шаралар туралы хабардар етеді.

133. Жұмыс беруші Компания қызметкерлері үшін мемлекеттік стандарттар, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қагидаларының талаптарына сәйкес келетін еңбек қауіпсіздігі және салауатты еңбек жағдайын қамтамасыз ету оның міндеті болып табылатындығын, бұл үшін жауапкершілік жүктелетінін мойындайды.

134. Компанияның кінәсі бойынша өндірістегі жазатайым оқиғадан еңбек қабілеттілігін жоғалтқан кезде емделу құнын (дәрі, ақылы медициналық қызметтер мен консультация) Жұмыс беруші емдеуге арналған материалдық көмек көрсету арқылы төлейді.

135. Жұмыс беруші ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайы зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын қызметкерлерді арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен, жеке корғану құралдарымен, жуу және залалдандыруши материалдармен, КР заннамасында белгіленген нормадан төмен емес емдеу-профилактикалық тамақтанумен қамтамасыз етеді.

136. Қызметкердің кінәсі бойынша жарамсыз болып қалған арнайы киім мен арнайы аяқ киімді жарамдылық мерзімі біткенге дейін акті бойынша есептен шығарады және Компания қаражаты есебінен жаңасына айырбастайды.

137. Тараптар Қызметкер оның денсаулығы мен өміріне қауіп төнүіне байланысты жұмысты орындаудан бас тартуға құқылы екендігіне келісті. Қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз ете алмағандықтан бос тұрып қалғаны үшін бір айдағы орташа жалақыдан кемінде 50 % мөлшерінде төленеді, бұл

ретте Қызметкер үшін бұзушылықты жоюға арналған қажетті уақытта жұмыс орны сақталады.

138. Жұмысқа қабылдау алдында әрбір қызметкермен еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық жүргізіледі. Қызметкер Нұсқаулықта көрсетілген еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі функционалды міндеттерді және КР заңнамасында көзделген талаптарды сақтауға міндетті.

139. Компанияның кінәсі бойынша өлімге апаратын өндірістегі әрбір жазатайым оқиға бойынша жазатайым оқиғаға жол берген тұлғаларға ұйымдастыру сипатының нақты шараларын қабылдау арқылы Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың бірлескен отырысында қарастырылады.

140. Филиал басшыларының еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайының тексеру қорытындылары жөніндегі есептерін, ондағы белгіленген іс-шаралар мерзімін жою жөніндегі ертерек берілген ұйғарымдарды орындау барысы туралы жылына бір рет тыңдалады.

141. Тараптар қазіргі заманғы технологияны пайдалана отырып еңбекті қорғау бойынша персоналды оқыту, кешенді дайындау және еңбекті қорғау бойынша құқықтық мәдениетті арттыру, өндірістік жаракатты және кәсіптік ауруларды азайтуға бағытталған алдын алу іс-шараларды қаржыландыру жөніндегі шараларды қабылдауға міндеттенді.

142. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша өзге іс-шаралар Жұмыс берушінің қаржаты есебінен және Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйым салынбаган басқа көздерден жүзеге асырылады.

14-тaraу. Қорытынды ережелер

143. Шарттың орындалуына бақылау жасауды Тараптар, соның ішінде заңнамаға сәйкес жүзеге асырылатын қоғамдық бақылау тәртібінде жүзеге асырады. Бұл ретте бақылау қызметкерлердің республикалық, салалық, өнірлік бірлестіктерімен, сондай-ақ әлеуметтік серіктестік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі үш жақты республикалық комиссия туралы ережеде белгіленген тәртіпті ескере отырып, жүзеге асырылады.

144. Шарттың орындалуына бақылауды ұйымдастыру үшін тең құқықты негізде Тараптардың шешімі бойынша Шарттың орындалу барысы туралы ақпаратты дайындастын Тараптардың өкілдеріне бөлінген қажетті өкілеттіктерімен Ревизиялық комиссия құрылады, Жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің бірлескен отырыстарында қарау үшін жылына екі рет екіжакты міндеттемелердің орындалу қорытындылары туралы ақпаратты ұсынады.

145. Тараптар келесі есептік жылдан кейінгі жылда 10-күнінен кешіктірмей бір реттен кем емес Шарт ережелерінің орындалу барысын қарайды және бұл туралы Қызметкерлерге кәсіподақ мүшелерінің 2/3 кем емес қатысқанда онлайн-жиналыс арқылы хабардар етеді.

146. Қызметкерлер Шарттың қолдану мерзімінде Тараптардың міндеттемелерінің орындалуын бақылау кезінде олардың мүдделерін білдіру үшін Кәсіподақты үәкілетті етеді.

147. Шарт, Шарттың орындалуымен байланысты пайда болатын барлық құқықтық қатынастар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес реттеледі және түсіндіруге жатады.

148. Шартта регламенттегі тәртіппен жасалатын қосымшалар, толықтырулар, өзгерістер оның ажырамас бөлігі болып табылады.



2022-2024 жылдарға
ұжымдық шартқа
1-қосымша

ҰЛГІ

Басқарма төрағасы

Кәсіподақ комитетінің
төрағасына

кімнен _____

Отініш

Сізден маған "ҚазАвтоЖол "ҰК" АҚ мен оның енбек ұжымы арасында 2022-2024 жылдарға жасалған Ұжымдық шарттың күшін кәсіподақ мүшелері үшін жасалған шарттармен таратуды сұраймын.

Қолы/ Күні / аты-жөні

2022-2024 жылдарға
ұжымдық шартқа
2-көсімшама

ҚазАвтоЖол "ҰК" АҚ Келісу комиссиясы туралы ЕРЕЖЕСІ

1. Жалпы ереже

"ҚазАвтоЖол "ҰК" АҚ – да жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясы (бұдан әрі-Келісу комиссиясы) сот органдарына жүгіну құқығын іске асырганға дейін қызметкер (қызметкерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер) арасында туындастын жеке еңбек дауларын қарау және шешу мақсатында құрылады.

Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы 3 жылға дейінгі мерзімге құрылады. Осы мерзім ішінде Тараптар комиссия құрамын қалыптастыру үшін белгіленген тәртіппен өз өкілдерін аудиенцияларда, барлық өкілдердің өкілеттіктері комиссия құрылған мерзімнің өтуімен бір мезгілде аяқталады.

Келісу комиссиясын ұйымдастырып жүргізу үшін қызметкерлердің қажеттілігін анықтауда, шешімдердің көшірмелерін дайындауды және беруді және т.б.) жұмыс беруші жүзеге асырады.

2. Келісу комиссиясын ұйымдастыру

2.1. Келісу комиссиясы жұмыс беруші мен кәсіподактың бірлескен бүйрекшімен тепе-тең негізде жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

2.2. Жұмыс берушінің өкілдері келісім комиссиясының құрамына үш адам санымен бүйрекпен тағайындалады, өзгерістер қажеттілігіне қарай енгізіледі.

2.3. Құрылымдық бөлімшелерден қызметкерлердің өкілдері келісім комиссиясына үш адамнан тұратын кәсіподак жиналышында (конференциясында) сайланады, қажет болған жағдайда ротация (аудиенция) кәсіподак (кеңейтілген) комитетінің отырысында жүргізілуі мүмкін.

2.4. Келісу комиссиясының мүшелері бірінші ұйымдастыру отырысында өз құрамынан төрағаны, төрағаның орынбасарын сайлайды.

2.5. Келісу комиссиясын осы Ережеге сәйкес келісу комиссиясының қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын Төраға басқарады, Келісу

комиссиясының төрағасы болмаған кезде Комиссия қызметіне Келісу комиссиясы төрағасының орынбасары басшылық етеді.

2.6. Келісу комиссиясының хатшысы Келісу комиссиясының құрамына кірмейді, осы ұйым қызметкерлерінің қатарынан тағайындалады және оның отырыстарына дауыс беру құқығынсыз қатысады.

2.7. Комиссия отырысы, егер оған қызметкердің өкілі мен жұмыс берушінің тәң пайыздық қатынасында оның мүшелерінің кемінде жартысы қатысса, заңды деп есептеледі.

2.8. Келісу комиссиясы мүшелерінің:

1) жеке еңбек дауы тараптарынан туындаған келіспеушіліктердің мәні бойынша қажетті құжаттар мен мәліметтерді сұратуға және алуға құқылы;

2) жеке еңбек дауын шешудің өз ықтимал нұсқаларын ұсынуға міндettі;

3) дау тараптары олар қатысқан кезде қабылдаған шешімдерге қол қоюға құқығы бар.

2.9. Жеке еңбек дауын қарау кезінде келісім комиссиясының мүшелері жеке еңбек дауын объективті шешу үшін қажетті материалдар мен құжаттарды зерттейді.

2.10. Келісім комиссиясының осы Ережемен оның функцияларына жатқызылған мәселелер бойынша шешімдері Келісім комиссиясының отырыстарында қарапайым көпшілік дауыспен қабылданады және хаттамамен ресімделеді.

Жеке еңбек даулары мәселелері бойынша келісу комиссиясы мүшелерінің дауыстары тәң болған жағдайда, бұл мәселелер реттелмеген болып табылады және оларды соттар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес қарайды.

Хаттамаға Келісу комиссиясының төрағасы (Келісу комиссиясының төрағасы болмаған жағдайда келісу комиссиясы төрағасының орынбасары) және хатшы қол қояды.

Келісу комиссиясының мүшелері отырыстың хаттамасын келіседі.

2.11. Келісу комиссиясы мүшесінің ерекше пікірі болған кезде хаттамаға Келісу комиссиясы мүшесінің ерекше пікірі қоса беріледі.

3. Келісу комиссиясының құзыреті

3.1. Келісу комиссиясы ұйымда қызметкерлер мен жұмыс берушінің арасында туындаитын жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі міндettі сотқа дейінгі орган болып табылады.

Келісу комиссиясы туындаған жеке еңбек дауларының барлығын да жоққа шығармай қарауға құқылы.

3.2. Келісу комиссиясы жұмыскерлердің еңбек заңнамасын, ұжымдық шартты, келісімдерді және өзге де жергілікті құқықтық актілерді, еңбек шарттарын қолдануға байланысты барлық жеке еңбек дауларын қарайды.

3.3. Өтініштерді қарау кезінде Келісу комиссиясы өтініш берушінің Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабының талаптарын сақтауын тексереді.

3.4. Жеке еңбек дауының тарапы Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген келісу комиссиясына жүгіну мерзімін өткізіп алған жағдайда, келісу комиссиясы оның өтінішін шешім шығара отырып қарауға тиіс, бұл кейіннен осы шешіммен келіспеген тарапқа сотқа талап қоюмен жүгіну құқығын іске асыруға мүмкіндік береді.

Сонымен бір мезгілде бұл мерзімді өткізіп алу келісу комиссиясының даудың мән-жайлары бойынша талқылаусыз арызды қанағаттандырудан бас тарту туралы шешім шыгаруы үшін дербес негіз бола алады.

3.5. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып отырган еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

3.6. Белгіленген мерзімді дәлелді себептермен өткізіп алған жағдайда еңбек даулары жөніндегі комиссия оны қалпына келтіре алады.

3.7. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі келісу комиссиясының қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы шешімі дереу орындалуға тиіс.

3.8. Жұмыс беруші жұмысқа қайта алу туралы шешімнің орындалуын кідіртken кезде келісу комиссиясы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 161-бабының 2-тармағына сәйкес шешімнің орындалуы кідіртілген уақыт үшін қызметкерге орташа жалақысын немесе жалақысындағы айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

4. Еңбек дауын қарау тәртібі

4.1. Келісу комиссиясына келіп түскен өтініш комиссия хатшысында берілген күні міндетті түрде тіркелуге тиіс.

4.2. Өтінішті қабылдаудан бас тартуға жол берілмейді. Хатшы өтініш келіп түскеннен және тіркелгеннен кейін оны келісу комиссиясының отырысына дейін 5 жұмыс күні бұрын Комиссияның қарауына беруге міндетті.

4.3. Келісу комиссиясы отырысқа дейін 3 жұмыс күнінен кешіктірмей, өтініш берушіге келісу комиссиясы отырысының орны, күні және уақыты туралы хабарлайды.

4.4. Дау Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес өзіне берілген өкілеттіктер шегінде өтініш берушінің және (немесе) ол үәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады.

4.5. Дауды қызметкердің қатысуынсыз қарауға оның жазбаша өтініші бойыншаға жол беріледі. Жұмыскер Келісу комиссиясының отырысына келмеген жағдайда, өтінішті қарау екі жұмыс күнінен аспайтын мерзімге кейінге қалдырылуға тиіс, бұл туралы жұмыскер мен жұмыс беруші хабардар етіледі.

4.6. Қызметкер дәлелді себепсіз қайта келмеген жағдайда, келісу комиссиясы өтінішті қараудан алып тастай алады, бұл қызметкерді қайтадан өтініш беру құқығынан айырмайды.

4.7. Бұл жағдайда өтініш Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген мерзімдер сақтала отырып, қайтадан келіп түскен болып қаралады.

4.8. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешімнің көшірмесін ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде беруге міндетті.

4.9. Келісу комиссиясы отырыска істің мән-жайларын анықтау үшін куәларды, комиссия мүшелері болып табылмайтын мамандарды шақыра алады, жұмыс берушіден еңбек дауын қарау үшін қажетті құжаттарды талап ете алады.

4.10. Келісу комиссиясының қажетті құжаттаманы белгілі бір мерзімде беру туралы талабы басшылар мен қызметкерлердің барлық санаттары үшін белгіленген тәртіппен міндетті түрде орындалуға жатады.

4.11. Қызметкер келісу комиссиясының отырысы басталғанға дейін немесе тікелей келісім комиссиясының отырысында өтініште қойылған талаптардан бас тартуға құқылы. Қызметкердің қойылатын талаптардан бас тартуы жазбаша ресімделеді.

4.12. Келісу комиссиясының шешімі, жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, ол белгілеген мерзімде орындалуға тиіс.

4.13. Келісу комиссиясының шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда, қызметкер немесе жұмыс беруші сотқа жүргінуге құқылы.

4.14. Келісу комиссиясының мүшелеріне, арыз берушіге, куәларға, сарапшыларға және дауды қараудың басқа да қатысуышыларына комиссия отырыстарына қатысу уақытында жұмыс орны мен жалақысы сақталады.

4.15. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 159-бабының 8-тармағына сәйкес келісу комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, еңбек дауларында келіссөздер жүргізу және консенсусқа қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша жыл сайынғы оқытудан өтуге міндетті.

5. Комиссияның шешімдер қабылдау тәртібі

5.1. Келісу комиссиясының әрбір отырысында жеке еңбек дауларын қарау барысы жазылатын хаттаманы жүргізу міндетті.

5.2. Келісу комиссиясының шешіміне ерекше талаптар қойылады, ол анық, категориялық болуға және оның мүшелерінің көпшілік даусымен қабылдануға тиіс. Жекелеген мүшелер Көпшіліктің пікірімен келіспеген жағдайда, олар хаттамаға қоса берілетін өзінің ерекше пікірін білдіруге құқылы.

5.3. Келісу комиссиясының шешімі міндетті күшке ие және қандай да бір бекітуді кажет етпейді. Шешім қолданыстағы еңбек заңнамасына негізделген дәлелді болуы тиіс.

5.4. Шешімнің көшірмесі қызметкерге және жұмыс берушіге ол қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде тапсырылады.

5.5. Шешім жұмыс берушіге өтініш түрінде ресімделмеуі тиіс (мысалы, "жұмыс берушіден сұрау", "директорға ұсыну" және т.б.).

Онда анық көрсетілуі тиіс: қызметкердің талабы қанағаттандырылды ма немесе оған бас тартылды ма, егер ішінара қанағаттандырылса, онда қандай бөлігінде және қандай себептермен.

5.6. Келісу комиссиясының шешімімен келіспеген жағдайда қызметкер немесе жұмыс беруші сотка жүгінуге құқылы.



2022-2024 жылдарға
ұжымдық шартқа
3-қосымша

**"КазАвтоЖол" ұлттық компаниясы " акционерлік қоғамы
қызметкерлерінің жекелеген санаттарының
Енбекке ақы төлеудің тарифтік кестесі**

Енбекке ақы төлеу разрядтары		1	2	3	4	5	6	7
Базалық (ең төменгі) тарифтік мөлшерлемеге тарифтік коэффициенттер	ЖПУ	1,00	1,17	1,39	1,50	1,61	1,78	1,92

Енбекке ақы төлеу разрядтары		8	9	10	11	12	13	14
Базалық (ең төменгі) тарифтік мөлшерлемеге тарифтік коэффициенттер	ЖПУ	1,73	1,86	2,00	2,14	2,30	2,49	2,66

Атауы	тазалаушы	оператор-кассир (ага, инкассатор), оператор-консультант, терминалдардың жұмысын бақылаушы-оператор, диспетчер	электрик	сервистік инженер	
Базалық (ең төменгі) тарифтік мөлшерлемеге тарифтік коэффициенттер	ААЖ	1,00	1,39 – 1,83	2,00	2,14 - 2,95

2022-2024 жылдарға
ұжымдық шартқа
4-қосымша

**"ҚазАвтоЖол" ұлттық компаниясы " акционерлік қоғамы
қызметкерлерінің жекелеген санаттарына еңбек сінірген жылдары үшін
ай сайынғы үстемеақы төлеу тәртібі туралы
ЕРЕЖЕСІ**

Жалпы ереже

1. Осы ереже қызметінің мәні жол қызметі болып табылатын компания қызметкерлерінің жекелеген санаттарына еңбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы үстемеақы төлеу тәртібін айқындайды.

**Еңбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы үстемеақы алуға,
еңбек өтілін белгілеуге берілетін құқығы**

2. Еңбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы үстемеақы алуға құқық беретін жұмыс өтіліне жұмыс берушілермен еңбек қатынастарының барлық уақыты қосылады.:

облыстық филиалдары қызметкерлерінің жекелеген санаттарын	жол-пайдалану учаскелері жұмыскерлерінің	бақылау аркаларын, деректерді өндеу орталығы мен техникалық персоналды қоса алғанда, ақы алу пункттерінің қызметкерлері
<p>- техникалық мамандықтар үшін – автомобиль жолдары жүйесінде</p> <p>- атқаратын лауазымының функционалдық бағыттарына сәйкес келетін техникалық персоналды қоса алғанда, занды, экономикалық, қаржылық, бухгалтерлік мамандықтар үшін.</p>	<p>автомобиль жолдары жүйесінде</p>	<p>Автомобиль жолдары жүйесінде (ақы алу жүйесі)</p>

- егер шетелге жіберер алдында қызметкер еңбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы ұстемеақы алуға құқық беретін жұмыстармен айналысса, компанияның жолдамасы бойынша шетелде жұмыс істеу,
- біліктілікті арттыру курсарында, аспирантурада, турлі академияларда болған уақыты, егер қызметкер оқуга түскенге дейін жол жүйесінде жұмыс істеп, оны бітіргеннен кейін бір ай ішінде жол саласына жұмысқа түссе,
- жол саласының жұмыс берушілерімен еңбек қатынастарында тұрған қызметкерлерге бала З жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша демалыс уақыты.

Жұмыс өтілін құрамы Жұмыс берушінің актісімен бекітілетін еңбек өтілін белгілеу жөніндегі комиссия айқындаиды. Комиссия шешімі хаттамамен ресімделеді және оған Комиссия мүшелері қол қояды.

Еңбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы ұстемеақы мөлшері

3. Еңбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы ұстемеақы жұмыс өтіліне байланысты мынадай мөлшерде төленеді:

Еңбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы ұстемеақы алуға құқық беретін жұмыс өтілі кезінде	Еңбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы ұстемеақы мөлшері (тарифтік ставкадан/ лауазымдық жалақыдан пайызбен)
3 жылға дейін	төленбейді
3 жылдан 5 жылға дейін	15
5 жылдан 10 жылға дейін	20
10 жылдан 15 жылға дейін	30
15 жылдан 20 жылға дейін	40
20 жылдан жоғары	50

4. Еңбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы ұстемеақы заңнамаға сәйкес қызметкердің сақтауындағы орташа жалақыны есептеу кезінде (демалыс, мемлекеттік міндеттерді орындау, еңбекке уақытша жарамсыздық уақыты үшін, зейнетакы тағайындау кезінде) ескеріледі

Еңбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы ұстемеақы төлеу және есептеу тәртібі

5. Осы Қагидаларға сәйкес жұмыс өтіліне есептелетін уақыт күнтізбелік есептеуде ескеріледі.

6. Еңбек сінірген жылдары үшін ай сайынғы ұстемеақы қызметкердің тарифтік мөлшерлемесі/лауазымдық жалақысы негізге алына отырып есептеледі.

7. Уақытша қоса атқару кезінде еңбек сіңірген жылдары үшін ай сайынғы үстемеақы негізгі жұмыс бойынша тарифтік мөлшерлемеге/лауазымдық жалақыға есептеледі.

8. Күнтізбелік ай ішінде еңбек сіңірген жылдары үшін ай сайынғы үстемеақының мөлшерін арттыру құқығы туындаған қызметкерлерге ай үшін ай сайынғы үстемеақының жалпы сомасы ай кезеңдері бойынша тиісті мөлшерде есептелген ай сайынғы үстемеақыны қосу арқылы айқындалады. Күнтізбелік ай ішінде тарифтік мөлшерлеме/лауазымдық жалақы өзгерген кезде еңбек сіңірген жылдары үшін ай сайынғы үстемеақылар сомасы да осындай тәртіппен айқындалады.

9. Еңбек сіңірген жылдары үшін ай сайынғы үстемеақы төлеу айына бір рет жұмыс істеген уақыты үшін жалақы берілген күні жүргізіледі.



2022-2024 жылдарға
ұжымдық шартқа
5-қосымша

**"КазАвтоЖол" ҰК" АҚ қызметкерлеріне
біржолғы төлемдер туралы
ЕРЕЖЕСІ**

Қызметкерлерге біржолғы төлемдер мынадай жағдайларда жүргізіледі:

1. Жол саласындағы жұмыс өтіліне байланысты зейнетақы жасына жеткеннен кейін зейнеткерлікке шығуына байланысты жұмыстан босатылған кезде, келесі мөлшерлерде:
 - Бірден 15 жылға дейін қоса – тарифтік мөлшерлемеден/лауазымдық жалақыдан бір айлық;
 - 15-тен 20 жылға дейін қоса – тарифтік мөлшерлемеден/лауазымдық жалақыдан 1,5 айлық;
 - 20 жылдан астам – тарифтік мөлшерлемеден/лауазымдық жалақыдан 2 айлық;
 2. Қызметкердің (60 жас) мерейтойлық күніне байланысты - тарифтік мөлшерлеме/лауазымдық жалақы көлемінде төленеді.
 3. 1,2 тармактарда көрсетілген біржолғы төлемдер кәсіподакпен келісім бойынша жұмыс берушінің актісімен ресімделеді және еңбекке акы төлеу қорының есебінен төленеді. Төлем Компанияның қаржылық мүмкіндіктеріне қарай жүргізіледі.
-

2022-2024 жылдарға
ұжымдық шартқа
б-қосымша

**"ҚазАвтоЖол"ҰК" АҚ қызметкерлеріне
біржолғы материалдық көмек көрсету туралы
ЕРЕЖЕСІ**

1. Кәсіподақ растаушы құжаттарды ұсынған жағдайда, "ҚазАвтоЖол"ҰК" АҚ қызметкерлеріне тиісті жылға бекітілген смета шеңберінде қызметкерді немесе оның отбасы мүшелері болып табылатын адамдарды емдеуге/операциялауға байланысты мүмкіндігінше 25 АЕК-тен аспайтын бір жолғы материалдық көмек көрсетеді
 2. Осы Ереже жоғарыда көрсетілген санаттар 8.5-тармақта айқындалған мөлшерде ай сайын мүшелік жарналарды төлеген жағдайда компанияның құрылымдық бөлімшелерінен зейнеткерлікке шыққан қызметкерлерге, объективті жағдайларға байланысты жұмысын уақытша тоқтаткан әйелдерге де қолданылады. "Қазақстан теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одагы"коғамдық бірлестігінің Жарғысы.
-

2022-2024 жылдарға
ұжымдық шартқа
7-көсімшa

**"Құрметті жолшы" төсбелгімен марапатталған
"ҚазАвтоЖол" ҰК " АҚ қызметкерлер мен
зейнеткерлерге берілетін артықшылықтар туралы
ЕРЕЖЕ**

1. "Құрметті жолшы" төсбелгісімен марапаттауға еңбекте жоғары нәтижелерге қол жеткізгені, қызметі бойынша он мінездемесі бар, өздеріне жүктелген міндеттерді адал және жауапты атқарғаны, бұл ретте бастама мен кәсібілік танытқаны, жол саласында 10 (он) жылдан астам жұмыс істейтін жас мамандар үшін тәлімгер болып табылатын қызметкерлер ұсынылады.
2. Әр филиалдан жыл сайын кемінде екі қызметкер марапаттауға ұсынылады.
3. Кәсіби мереке – Құрылышылар күнін мерекелеуге орай 2004 жылғы үлгідегі "Құрметті жолшы" төсбелгісімен марапатталған компания қызметкерлеріне жыл сайын бір тарифтік ставка/лауазымдық айлықақы мөлшерінде ақшалай сыйақы төленеді. Ақшалай сыйақыны төлеу жұмыс берушінің актісімен ресімделеді және жалақы қорының есебінен төленеді. Төлем компанияның қаржылық мүмкіндітерінен жасалады.
4. 2004 жылғы үлгідегі "Құрметті жолшы" төсбелгісімен марапатталған компания қызметкерлеріне жылына бір рет тұрақты тұрғылықты жерінен Қазақстан аумағындағы кез келген жерге купе класты теміржол поезымен немесе маршруттық автобуспен бару және кері қайту ақылы жол ақысы беріледі.
5. Жылына бір рет "ҚазАвтоЖол" ҰК" АҚ құрылымдық бөлімшелерінен зейнеткерлікке шыққан компания қызметкерлеріне 8.5 тармағына сәйкес мүшелік журналарды төлеген жағдайда бір айлық зейнетакы мөлшерінде ақшалай сыйақы төленеді. "Қазақстан теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы" қоғамдық бірлестігінің Жарғысы.
6. 2004 жылғы үлгідегі "Құрметті жолшы" төсбелгісімен марапатталған "ҚазАвтоЖол" ҰК" АҚ Біріккен кәсіподак комитетінің төрагасына жылына бір рет бір лауазымдық айлықақыға дейінгі мөлшерде ақшалай сыйақы төленеді.
7. 4, 5 және 6-тармақтарда көрсетілген шығыстар "ҚазАвтоЖол" ҰК "АҚ жүйесінде жұмыс істеген кезеңде 2004 жылғы үлгідегі "Құрметті жолшы" төсбелгісімен марапатталған компания қызметкерлері мен зейнеткерлеріне кәсіподак журналары есебінен төленеді. Каражат болмаган жағдайда төлем жүргізілмейді және наразылықтар қаралмайды.

2022-2024 жылдарға
ұжымдық шартқа
8-косымша

**12 жасқа дейінгі балалары бар
жалғыз басты ата-аналарға материалдық көмек төлеу туралы
ЕРЕЖЕСІ**

1. 6 жастан 12 жасқа дейінгі балалары бар жалғыз басты ата-аналарға (анасы, әкесі) жыл сайын 1 маусымда атап өтілетін Халықаралық балалардың күніне орай әр балаға үш айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде материалдық көмек төленеді.
 2. Ағымдағы жылғы 1 маусымдағы жағдай бойынша некеде тұрмаған және алимент алатынына немесе алмайтынына қарамастан бір немесе бірнеше бала тәрбиелеп отырған адам жалғыз басты ата-ана болып есептеледі. Жалғыз басты ата-ана өзінің жағдайын растайтын құжаттарды және балалардың туу туралы күәлігін ұсынады.
 3. Балалардың саны көрсетілген ата-аналардың тізімі материалдық көмекті есептеу үшін негіз болып табылады.
 4. Төлемдер кәсіподак жарналары есебінен жүзеге асырылады.
-



«Қазақстандық салалық теміржол,
автомобиль, әуе және су көлігі
кызметкерлерінің кәсіби одағы»

қоғамдық бірлестігі

«ҚазАвтоЖол» ҰК» АҚ

Бастауыш кәсіподақ ұйымының

төрағасы

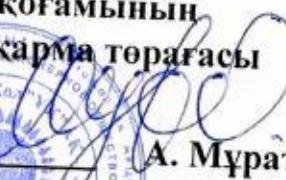
 Т. Коктеубаев

«23» май 2021 ж.



«ҚазАвтоЖол» Ұлттық
компаниясы» акционерлік
қоғамының

Басқарма төрағасы

 А. Мұратұлы

«23» май 2021 ж.

