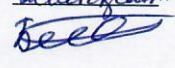


Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ,
химия салаларындағы әлеуметтік әріптестік
пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын
реттеу жөніндегі салалық комиссияның

2022 жылғы «2» желтоқсандағы
№5-2022 хаттамасымен мақұлданды

**2023 - 2025 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
МҰНАЙ-ГАЗ, МҰНАЙ ӨНДЕУ ЖӘНЕ МҰНАЙ-ГАЗ-ХИМИЯ САЛАЛАРЫНДАҒЫ
ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМІ**

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты
әлеуметтік қорғау министрлігінде

2022 жылғы «15» «желтоқсан» № 92 тіркелді
Б. Бердусов, 

Астана қаласы, 2022 жыл

МАЗМҰНЫ

№	БӨЛІМДЕР	БЕТ
I	<u>Жалпы ережелер</u>	
II	<u>Тараптардың өзара қарым-қатынасы мен міндеттемелері</u>	
III	<u>Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау тәртібі</u>	
IV	<u>Салалардағы әлеуметтік әріптестік пен диалогты дамыту</u>	
V	<u>Еңбек ақысын төлеудің негізгі принциптері</u>	
VI	<u>Жұмыс уақыты мен демалыс уақыты</u>	
VII	<u>Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер</u>	
VIII	<u>Жұмыспен қамтуға ықпал ету</u>	
IX	<u>Гендерлік және жастар саясаты</u>	
X	<u>Салалық біліктілік шеңберін бекіту тәртібі</u>	
XI	<u>Еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ету және еңбекті қорғау</u>	
XII	<u>Әлеуметтік-еңбек шиеленістері мен ереуілдердің алдын алу және оларды болдырмау жөніндегі іс-шаралар</u>	
XIII	<u>Еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылау жүргізу</u>	
XIV	<u>Кәсіподақ қызметінің кепілдігі</u>	
XV	<u>Қорытынды ережелер</u>	

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларындағы әлеуметтік әріптестік туралы 2023 - 2025 жылдарға арналған салалық келісім (бұдан әрі - Келісім) Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасына, «Кәсіптік одақтар туралы» - Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасы ратификациялаған Халықаралық еңбек ұйымының конвенцияларына, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Үкіметі, Жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) мен кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) арасындағы Бас келісімге сәйкес (бұдан әрі - Бас келісім), жаңа технологиялар, роботтандыру және автоматтандыру жағдайында Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамын құру, елдің басты байлығы - адамды дамыту үшін салалық ұйымдардың тұрақты және тиімді қызмет етуі мақсатында жасалған.

1.2. Келісімнің Тараптары:

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

- мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларының Жұмыс берушілері, олардың өкілетті өкілі атынан: салалық қауымдастық – «KAZENERGY» мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қазақстандық қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі және салалық ұйымдар (бұдан әрі - Жұмыс беруші);

- мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларының жұмыскерлері, олардың жұмыскерлерінің өкілетті өкілдері атынан: «Қазақстан мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» ҚБ, «Қазақстандық мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» ҚБ және «Химия, мұнай-газ химиясы және өнеркәсіптің туысқан салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі - Кәсіподақтар).

1.3. Әлеуметтік әріптестік мынандай міндеттерді шешуге бағытталған:

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

1-1) Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік-еңбек қатынастары туралы Ұлттық баяндаманы дайындауға және талқылауға қатысу;

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

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

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

5) жұмыскерлердің біліктілігі мен кәсіби деңгейін арттыру;

6) компромисске барынша қол жеткізу мақсатында барлық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік тараптары арасындағы консультациялар мен келіссөздер процесіне жәрдемдесу;

7) ұжымдық еңбек дауларын бейбіт жолмен шешуге жәрдемдесу;

8) еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді іске асыруды қамтамасыз ету;

9) салалық біліктілік жүйесін дамыту арқылы еңбек ресурстарының сапасын арттыру;

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

1.4. Келісім мынадай қағидаттар бойынша жасалды:

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

2) Тараптардың мүдделерін құрметтеу;

3) талқыланатын мәселелерді тандау еркіндігі және қабылданатын шешімдердің жариялылығы;

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

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

6) мемлекеттің әлеуметтік әріптестікті нығайтуға және дамытуға жәрдемдесуі;

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

1.5. Келісім ҚР Энергетика министрлігіне, Жұмыс берушілерге, жұмыскерлерге және олардың ҚР мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларындағы өкілдеріне қолданылады.

1.6. Жұмыскерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылатын жағдайларда жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы келісімдер шарттары қолданылады.

Ұйымдардың ішкі құжаттарында Келісімде көзделгеннен гөрі жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы жағдайлар көзделген жағдайда, ұйымдардың ішкі құжаттарының жұмыскерлері үшін неғұрлым қолайлы шарттары қолданылады.

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

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

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

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

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

1.12. Осы Келісімде мынадай ұғымдар және олардың анықтамалары пайдаланылады:

1) әлеуметтік әріптестік - еңбек қатынастарын реттеу және еңбек қатынастарына, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қатынастарға тікелей байланысты өзге де мәселелер бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған, тең құқылы ынтымақтастыққа негізделген жұмыскерлер (жұмыскерлер өкілдері), Жұмыс берушілер (Жұмыс берушілер өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы өзара қатынастар жүйесі;

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

3) салалық келісім - салалық деңгейде жұмыскерлер үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі Тараптардың

мазмұны мен міндеттемелерін айқындайтын, әлеуметтік әріптестік тараптары арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

4) ұжымдық шарт - ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, олардың өкілдері мен жұмыс беруші атынан жұмыскерлер арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт. Ұжымдық шарт ұйымдарда да, шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. Ұйымда бір ұжымдық шарт жасалады;

5) еңбек шарты - жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім, оған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртібін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге шартты еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде (бұдан әрі - Еңбек кодексінде) көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттенеді), Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде жұмыскерге жалақыны уақтылы және толық мөлшерде төлеуге міндетті;

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

7) жұмыс беруші - жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;

8) жұмыс берушілердің өкілдері - құрылтай құжаттары және (немесе) сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген жеке және (немесе) заңды тұлғалар;

9) жұмыскерлердің өкілдері - кәсіптік одақтар және олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде ҚР Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан жағдайда, жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

10) татуластыру комиссиясы - Тараптарды татуластыру жолымен ұжымдық еңбек дауын реттеу үшін жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;

11) татуластыру рәсімдері - ұжымдық еңбек дауын бастапқыда татуластыру комиссиясында, ал онда келісімге қол жеткізілмеген кезде-еңбек төрелігінде, сондай-ақ медиация рәсімін қолдана отырып, Тараптардың өзара келісімі бойынша дәйекті қарау;

12) еңбек дауы - ҚР еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, Еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер) арасындағы, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған келіспеушіліктер;

13) еңбек төрелігі - татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып, ұжымдық еңбек дауының тараптары құратын уақытша жұмыс істейтін орган;

II. ТАРАПТАРДЫҢ ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

2.1. Тараптар мыналар бойынша келісті:

1) осы Келісімнің 1.4-тармағында көрсетілген қағидаттарды басшылыққа алу;

2) әлеуметтік, еңбек және онымен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін құру жөніндегі міндеттерді шешу кезінде тепе-тең негізде ынтымақтасу;

3) мемлекеттік басқару органдарында, соттарда жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау

мәселелері бойынша сөз сөйлеу, тиісті нормативтік құқықтық актілерді, келісімдерді, бағдарламаларды, ұсынымдарды әзірлеуге қатысу;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Келісім ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін Тараптардың еңбек құқықтары мен әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қозғайтын мәселелер бойынша Тараптар келіскен көлемдер мен мерзімдерде бір-біріне ақпарат беру;

5) жұмыскерлерге және олардың отбасыларына заңнамада және осы Келісімде белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің орындалуын қамтамасыз ету және ұжымдық шарттар жасасу кезінде осы кепілдіктер мен жеңілдіктердің тізбесін кеңейтуде жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтарын шектемеу;

6) жанжалды жағдайларды шешу кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасын мүлтіксіз сақтау, әлеуметтік жауапкершілік, өзара сыйластық, сенім және Тараптардың мүдделері компромисіне барынша қол жеткізу, лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін конструктивті өзара қарым-қатынасты және жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғау, еңбек ұжымдарында келісім мен тұрақтылықты сақтау, әлеуметтік әріптестікті, оның ішінде еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қатынастарды ұжымдық-шарттық реттеу қағидаттарын басшылыққа алу;

6-1) ұжымдық еңбек дауларының туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мән-жайларды жою жөніндегі ескерту шараларын қабылдау;

7) еңбек ресурстарының құзыреттілігін арттыруды және салалардағы ұйымдар ішінде және арасында кадрлардың икемді ағынын қамтамасыз ету;

8) экономиканың технологиялық жаңаруын ескере отырып, жұмыскерлердің үздіксіз кәсіби дамуын, кадрларды кәсіби даярлау мен қайта даярлауды қамтамасыз етуге бағытталған шараларды жүзеге асыру;

9) әлеуметтік әріптестік шеңберінде үшжақты келіссөздер мен консультациялар барысында қол жеткізілген уағдаластықтарды сақтау;

10) ҚР еңбек заңнамасына сәйкес еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесін дамытуға жәрдемдесу;

11) мынандай мәселелер бойынша консультациялар өткізу:

- салалық біліктілік шеңберін бекіту;

- саладағы реттелетін кәсіптер тізбесін әзірлеу, қайта қарау және бекіту;

- жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын және саладағы басшылар, мамандар және қызметшілер лауазымдарының бірыңғай біліктілік анықтамалығын жаңғырту;

- кадрларды сертификаттау жүйесін қалыптастыру;

- кәсіби бағдарлау жүйесін дамыту;

- өндірісішілік оқытуды және босатылатын жұмыскерлерді озыңқы кәсіптік оқытуды дамыту;

12) салалық біліктілік жүйесін дамытуға жәрдемдесу;

13) салалық кәсіби стандарттарды әзірлеуге және ресімдеуге қатысу;

14) салада «Жаңа кәсіптер атласын» өзектендіруге және қолдануға қатысу;

15) мынадай Халықаралық конвенцияларды ратификациялау мәселелерін талқылауға мүдделі болған кезде қатысу;

№ 47 «Аптасына қырық сағатқа дейін жұмыс уақытын қысқарту туралы»;

№ 97 «Мигрант жұмысшылар туралы»;

№ 102 «Әлеуметтік қамсыздандырудың ең төменгі нормалары туралы»;

№ 117 «Әлеуметтік саясаттың негізгі мақсаттары мен нормалары туралы»;

№ 118 «Ел азаматтарының, шетелдіктердің және азаматтығы жоқ адамдардың әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы теңдігі туралы»;

№ 132 «Ақылы демалыс туралы»;

№ 143 «Көші-кон саласындағы теріс пайдалану туралы және мигрант жұмыскерлерге мүмкіндіктер мен өтініштер теңдігін қамтамасыз ету туралы»;

№ 154 «Ұжымдық келіссөздерге жәрдемдесу туралы»;

№ 157 «Әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы құқықтарды сақтаудың халықаралық жүйесін белгілеу туралы»;

№ 158 «Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы»;

№ 159 «Мүмкіндігі шектеулі адамдарды кәсіптік оңалту және жұмыспен қамту туралы»;

№ 160 «Еңбек статистикасы туралы»;

№ 161 «Еңбек гигиенасы қызметтері туралы»;

№ 168 «Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және жұмыссыздықтан қорғау туралы»;

№ 173 «Кәсіпкердің төлем қабілетсіздігі жағдайында жұмысшылардың талаптарын қорғау туралы»;

№ 175 «Толық емес жұмыс уақыты шарттарында жұмыс істеу туралы»;

№ 184 «Ауыл шаруашылығындағы еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасын қорғау туралы»;

№ 189 «Үй қызметшілерінің лайықты еңбегі туралы»;

№ 190 «Еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен қысымшылықты жою туралы»;

16) «Дамушы елдерді ерекше ескере отырып, ең төменгі жалақыны белгілеу туралы» халықаралық еңбек ұйымының № 131 конвенциясын ратификациялау мәселелері бойынша, оның ішінде жыл сайынғы жалақыны индекстеу мәселесі бойынша консультациялар өткізу жөніндегі жұмыс жоспарын бекіте отырып, жұмыс тобына қызығушылық танытқан кезде қатысу;

2.2. Жұмыс берушілер:

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

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

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

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

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

6) ұйым жұмыскерлерін ішкі өндірістік оқытуды дамытуға жәрдемдеседі;

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

8) әлеуметтік-еңбек жанжалдарын болдырмау жөніндегі шараларды қабылдайды;

9) кәсіпорындардың еңбек қатынастары мен өндірістік қызметін реттеу мәселелері бойынша ұжымдармен кездесулер ұйымдастырады;

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

2.3. Кәсіподақтар (және олар болмаған жағдайда жұмыскерлердің сайланбалы өкілдері):

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

2) Жұмыс берушілерге жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртібі мен еңбек тәртібінің қағидаларын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауы, қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйелерін түсіндіру мәселелерінде жәрдемдеседі және олармен тұрақты әлеуметтік диалог негізінде қарым-қатынас орнатады;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13) ҚР заңнамасымен қауіпті өндірістік объектілерге жатқызылған ұйымдардағы ұжымдық еңбек дауларын ереуілдерді болдырмау мақсатында татуластыру рәсімдері арқылы ғана қарайды;

14) кәсіптік одақ мүшелері болып табылмайтын бір ұйым жұмыскерлерінің мүдделерін олардың жазбаша өтініштері негізінде кәсіптік одақ мүшелері үшін бірдей шарттарда ұсынуға жәрдемдеседі.

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

2.4 Министрлік:

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

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

3) салаларда әлеуметтік әріптестікті іске асыру шеңберінде Кәсіподақтар мен Жұмыс берушілердің өкілдерін отырыстарға, алқаға, кеңестерге қатысуға тартады.

4) салалардың шетелдік жұмыс күшіне қажеттілігін айқындау тәртібін жетілдіруге жәрдемдеседі;

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

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

III. БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ЖӘНЕ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ҚҰЖАТТАРДЫ ҚАРАУ

3.1. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеудің және іске асырудың үйлестірушісі Министрлік болып табылады.

3.2. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеудің, оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізудің бастамашысы Келісім Тараптарының кез келгені болуға құқылы.

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

IV. САЛАЛАРДА ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ПЕН ДИАЛОГТЫ ДАМУ

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

4.2. Тараптар әлеуметтік әріптестіктің негізгі мақсаттары еңбек жанжалдарының алдын алу, жұмыскерлерге олардың құқықтарын түсіндіру, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу практикасын талдау және жетілдіру, әлеуметтік әріптестік пен ұжымдық-шарттық

реттеу қағидаттарын енгізу, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау болып табылатынын мойындайды.

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

4.3.1. Тараптар мыналар жөнінде келісті:

- 1) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу және болдырмаудың алдын алу шараларының кешенін қабылдау;
- 2) салалық кәсіпорындарда салалық келісім мен ұжымдық шарттардың орындалуы туралы ақпаратты жыл сайынғы негізде ұсыну;
- 3) әлеуметтік әріптестік жүйесінің жұмыс істеуін және дамуын, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеуді және ұжымдық еңбек дауларын шешудің тиімділігін арттыруды қамтамасыз ететін нормативтік құқықтық базаны жетілдіруге бағытталған ұсыныстарды дайындау бойынша бірлескен жұмысты жалғастыру;
- 4) өзіне алған міндеттемелерді орындау және өзара бақылауды жүзеге асыру үшін осы Келісімде айқындалған мәселелер бойынша ақпарат, құжаттар мен материалдар, статистикалық деректер алмасуды жүргізу.

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

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

4.6. Тараптар әлеуметтік әріптестікке мыналар арқылы қатысады:

- 1) Салалық комиссияның жұмысына қатысу;
- 2) келісімдер мен ұжымдық шарттардың жобаларын әзірлеу және оларды жасасу;
- 3) еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, еңбек саласындағы жұмыскерлердің құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету және ҚР еңбек заңнамасын жетілдіру мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер);
- 4) Еңбек кодексінде, ұжымдық шартта және ұйымның жарғысында көзделген өкілеттіктер шеңберінде жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ету;

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

6) ұжымдық еңбек дауларына, еңбек қатынастары саласындағы құқық бұзушылықтарға жол бермеу бойынша алдын алу шараларын жүргізу.

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

4.8. Тараптар «Қауымдастықтар бостандығы және ұйымға құқықты қорғау туралы» Халықаралық Еңбек Ұйымының № 87, «Кәсіпорындардағы жұмысшылар өкілдерінің құқықтарын және оларға берілетін мүмкіндіктерді қорғау туралы» № 135 конвенцияларына сәйкес ұйымдардағы жұмыскерлер өкілдерінің еркін қызметі үшін жағдайлар жасауға ықпал етеді.

4.9. Кәсіподақтар:

- 1) жұмыскерлер арасында еңбек заңнамасының негіздерін оқыту және түсіндіру, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек жанжалдарында консенсусқа қол жеткізу бойынша оқыту тренингтерін өткізеді;
- 2) ұжымдық еңбек дауы туындаған кезде заңсыз ереуілдер, жиналыстар, наразылық акцияларын өткізуге жол бермей, оны қолданыстағы заңнама шеңберінде шешуді қамтамасыз етеді.

V. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІҢ НЕГІЗГІ ПРИНЦИПТЕРІ

5.1. Тараптар өндіріс тиімділігінің өсуі есебінен сала жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеуді арттыруға бағытталған саясатты жүргізу үшін өзара қажеттілік пен жауапкершілікті мойындайды.

5.2. Тараптар төмендегілер туралы келісті:

1) еңбекке ақы төлеу, сыйақы беру нысандарын, жүйелерін және еңбекті ынталандырудың басқа да түрлерін белгілеу және қайта қарау туралы ережелер, сондай-ақ жұмыс берушінің қаржылық жағдайын ескере отырып, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалатын жалақыны индексстеу (жалақыны арттыру) тәртібін белгілеуі мүмкін. Ұйымда Ұжымдық шарт болмаған жағдайда жұмыс беруші Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен кәсіподақтардың және (немесе) жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып актілер шығарады;

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

3) жекелеген жұмыстарды орындау үшін шарттық шарттармен тартылатын ұйымдарды қоспағанда (объектілерді күзету, адамдарды тамақтандыруды, тұрғызуды, үй-жайларды жинауды ұйымдастыруға көрсетілетін қызметтері), бірінші разрядты жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (айлықақысының) ең төмен мөлшері жеке табыс салығы және міндетті зейнетақы жарналары бойынша салық мөлшерлемесінің шамасын ескере отырып, коэффициенті 1,3-тен төмен емес, республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында тиісті қаржы жылына белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен (бұдан әрі - АЖЕТМ) төмен болмауға тиіс.

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

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

3-1) Бірінші және екінші, екінші және үшінші біліктілік разрядтары арасындағы салаларда разрядаралық коэффициенттің ең төменгі шегі кемінде - 1,07; үшінші және төртінші, төртінші және бесінші, бесінші және алтыншы арасында - кемінде 1,05; алтыншы және жетінші, жетінші және сегізінші разрядтар арасында - кемінде 1,01 болып белгіленсін;

Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларының әлеуметтік әріптестігі мен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның 2022 жылғы " " _____ шешімімен осы Келісімнің 5.2-тармағының 3-1) тармақшаларының бірінші бөлігіне өзгерістер мен толықтырулар енгізуді 2023 жылдың бірінші тоқсаны ішінде қарастырылады.

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

4) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін сала жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайларының зияндылық және қауіптілік

дәрежесі бойынша жіктейтін салалық коэффициенттерді ескере отырып, мөлшері ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалатын жоғары лауазымдық жалақыларды (мөлшерлемелерді) немесе қосымша ақыларды белгілеу арқылы қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғары мөлшерде белгіленеді.

Ауыр жұмыстармен, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған және денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесіне сәйкес белгіленеді.

Салалық коэффициенттер «Өндірістік орта факторларының зияндылығы мен қауіптілігі, еңбек процесінің ауырлығы мен шиеленісі көрсеткіштері бойынша еңбек жағдайларын бағалаудың гигиеналық критерийлері және сыныптау» әдістемелік ұсынымдарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі санитариялық-эпидемиологиялық бақылау комитеті төрағасының 2020 жылғы 31 желтоқсандағы № 24 бұйрығына және «Еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2015 жылғы 31 желтоқсанда №12743 тіркелген Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1057 бұйрығына сәйкес зияндылық дәрежесі бойынша жіктелетін еңбек жағдайларына сәйкес келетін мөлшерде белгіленеді. Бірінші разрядты жұмысшының Базалық тарифтік ставкасынан пайызбен (4,8,12,16,20,24) тіркелген.

Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларының әлеуметтік әріптестігі мен әлеуметтік мен еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның 2022 жылғы "___" _____ шешімімен осы Келісімнің 5.2-тармағы 4) тармақшасының үшінші бөлігіне өзгерістер мен толықтырулар енгізу 2023 жылдың бірінші тоқсаны ішінде қарастырылады.

Еңбекке ақы төлеудің белгіленген шарттары еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелерімен расталған ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда еңбегі бар жұмыскерлерге беріледі.

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

Егер ұйымдарда ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда еңбекақы төлеу шарттары осы Келісімде көзделгеннен аса жоғары мандермен көзделген жағдайда, олар еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттауға дейін кему жағына қарай қайта қаралмайды;

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

6) түнгі жұмыс уақыты мереке немесе демалыс күнімен сәйкес келген кезде еңбекке ақы төлеу ҚР Еңбек кодексіне сәйкес түнгі сағаттар үшін бөлек жүргізіледі.

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

Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың 1,25 еселенген ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлемдер жүргізілуге тиіс келесі

күннен бастап және төлем жасалған күнмен аякталатын әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күн үшін есептеледі.

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

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

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

Еңбек кодексінің 101-бабының 2-тармағына сәйкес жаңа еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.

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

9) ҚР қолданыстағы заңнамасының нормаларына сәйкес ұқсас жұмыс көлемін және бірдей біліктілікті орындау кезінде шетелдік және отандық жұмыскерлер арасында еңбекақы төлеу саласында жұмыс беруші тарапынан кемсітушілікке жол бермеуді қамтамасыз етеді;

10) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұмыс берушінің экономикалық дәрменсіздігі (банкроттығы) жағдайында жұмыскерлердің ақшалай өтемақы алу құқықтарын қорғау жөнінде шаралар әзірлеу және қабылдау үшін консультациялар өткізеді.

VI. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

6.1. Сала ұйымдарындағы жұмыс уақыты мен демалыс уақыты ҚР еңбек заңнамасымен және еңбек тәртібінің қағидаларымен реттеледі. Жұмыс берушілер ұйымдарда жұмыскерлердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытын толық есепке алуды жүзеге асырады.

6.2. Жұмысшылардың қалыпты жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына қырық сағаттан аспауға тиіс. Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы ретінде төлеммен жұмыс уақытының аз ұзақтығы көзделуі мүмкін.

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

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

6.5. Вахталық әдіс - бұл жұмыскерлердің тұрақты тұрғылықты жеріне күнделікті оралуы қамтамасыз етілмегенде, жұмыскерлердің тұрақты тұратын жерінен тыс жерде еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді жұмыстарды жүргізу объектісінде тұрғын үймен қамтамасыз етуге және олардың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету үшін тамақтануын, жинау пунктінен

жұмыс орнына дейін және кері жеткізілуін, сондай-ақ жұмыстарды орындау және ауысымаралық демалыс үшін жағдайларды ұйымдастыруға міндетті.

Жұмыс беруші вахталық жұмыс әдісін қолдану тәртібін айқындайды, сондай-ақ жұмыс беруші бекітетін еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) вахталық жұмыс әдісі туралы ережеге сәйкес жұмыскердің жұмыс жүргізу объектісінде және тұру үшін арнайы жабдықталған орындарда (вахталық кенттерде) болуының қажетті жағдайларын қамтамасыз етеді.

6.6. Сала ұйымдарында жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күнді құрайды. Бұл ретте еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарымен және (немесе) жұмыс берушінің актілерімен демалыстың ұзаққа созылған ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

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

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

6.9. «Қазақстан Республикасындағы мереке күндерінің тізбесін бекіту туралы» ҚР Үкіметінің 2017 жылғы 31 қазанындағы №689 қаулысына сәйкес қыркүйектің бірінші жексенбісі кәсіби мереке – «Мұнай-газ кешені жұмыскерлерінің күні» болып саналады. Бұл күні немесе оның қарсаңында Жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілетті өкілдері өндіріс озаттарын құрметтейтін ұйымдарда салтанатты жиналысты ұйымдастыру және өткізу мүмкіндігін қарастырады.

VII. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ӨТЕМАҚЫЛАР ЖӘНЕ ЖЕҢІЛДІКТЕР

7.1. Еңбек кодексіне сәйкес сала жұмыскерлеріне әлеуметтік жәрдемақылар мен материалдық көмекті тағайындау және төлеу шарттары, тәртібі ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде, сала ұйымдарының еңбекшілерін әлеуметтік қолдау туралы ережелерде белгіленеді.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.7 Мүдделі Тараптардың Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің жобасын әзірлеуге қатысады.

VIII. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА ЖӘРДЕМДЕСУ

8.1 Жұмыс берушілер:

1) әр жұмыскерге жазбаша нысанда мыналарды хабарлайды:

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

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

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

2) жұмыскерге алдағы еңбек шартының бұзылуы туралы хабарланған сәттен бастап және бұзылған күнге дейін жаңа жұмыс іздеу үшін орташа жалақысы сақтала отырып, үш жұмыс күніне дейін бос уақыт беріледі;

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

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

- ҚР еңбек заңнамасына сәйкес еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарын сақтай отырып, жұмысқа орналасуға жәрдемдесу.

- жұмыскерлерді кәсіптік оқыту жүйесін дамыту;

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

- ұйымдардағы құрылымдық өзгерістер барысында білікті жұмыскерлерді сақтау және ұтымды пайдалану;

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

- жұмысқа орналастыру мәселесі бойынша, оның ішінде ұйымдарда белгіленген біліктілік талаптарына сәйкес халықты жұмыспен қамту орталығының жолдамасы бойынша өтініш білдірген адамдарды бос орындарға қабылдау;
 - Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес мүгедек адамдарды жұмысқа орналастыру үшін арнайы жұмыс орындарын құру;
 - еңбек нарығының бірыңғай ақпараттық базасына, оның ішінде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес «Электрондық еңбек биржасы» мемлекеттік ақпараттық порталы арқылы сұранысқа ие мамандықтар бөлінісінде бос жұмыс орындарының болуы туралы мәліметтерді және жұмыс орындарының болжамды құрылуы туралы деректерді ұсыну;
 - жұмыс орындарын ашу.
- 5) жұмысқа қабылдау үшін бос орындар туралы ақпаратқа кемсітушілік сипаттағы талаптарға жол берілмейді;
 - 6) еңбек жағдайлары мен оның төлемін көрсете отырып, бос жұмыс орындары (бос лауазымдар) пайда болған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде халықты жұмыспен қамту орталығына мәліметтер жібереді;
 - 7) халықты жұмыспен қамту орталығына жазбаша немесе «Еңбек биржасы» мемлекеттік интернет-ресурсы арқылы жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соқтырған жұмыскерлердің лауазымдары мен кәсіптерін, мамандықтарын, біліктілігі мен еңбегіне ақы төлеу мөлшерін және олар босатылғанға дейін кемінде бір ай бұрын босатылатын мерзімдерді көрсете отырып, оларға түрткі болуы мүмкін жұмыскерлердің саны мен санаттары туралы жұмыс беруші – жеке тұлға қызметінің тоқтатылуына не жұмыс беруші – заңды тұлғаның таратылуына, санының немесе штатының қысқаруына, өндірістер мен орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуіне байланысты жұмыскерлердің алдағы босатылуы туралы ақпаратты толық көлемде ұсынады;
 - 8) халықты жұмыспен қамту орталығы оған жіберген күннен бастап бес жұмыс күні ішінде жұмыс іздеп жүрген адамдарды жұмысқа қабылдау немесе жұмысқа қабылдаудан бас тарту туралы орталыққа жолдамаға тиісті белгі қою арқылы себептерін көрсете отырып хабарлайды;
 - 9) мынандай белгіленген жұмыс орындарының квотасын орындайды:
 - ұйымда қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыс орындары болған кезде, интернаттық ұйымдардың мүгедектері мен кәмелетке толмаған тұлғалары үшін;
 - пробация қызметінің есебінде тұрған адамдар, сондай-ақ кәсіптерге қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес келген жағдайда бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған адамдар үшін;
 - 10) Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес әлеуметтік аударымдар жүргізеді және ҚР еңбек заңнамасына сәйкес өзге де міндеттерді орындайды;
 - 11) еңбек нарығындағы шиеленісті болдырмау үшін, оның ішінде салаларда ықтимал босатылатын кадрлардың құзыреттерін дамытуды қамтамасыз ету есебінен еңбек ресурстарының ағынын басқару жүйесін құруға ықпал етеді;
 - 12) мүмкіндік болған кезде қысқартылатын жұмыскерлерді жұмыс берушінің құрылтайшысы, қатысушысы немесе акционері болып табылатын (ұйым ішінде) заңды тұлғаларға (филиалдарға, өкілдіктерге және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерге) ұқсас лауазым, тиісті біліктілігі, мамандығы немесе кәсібі, орындалатын жұмыстың күрделілігі, саны мен сапасы бойынша қолда бар бос орындарға ауыстыруды қамтамасыз етеді;
 - 13) кадрларды ұлттандырудың түрлі бағдарламаларын қоса алғанда, кандидаттардың біліктілігі тең болған кезде (жұмыскердің білім деңгейін, білігін, іскерлігін, кәсіптік дағдылары мен жұмыс тәжірибесін ескере отырып) қазақстандық мамандар үшін жұмысқа

орналасуға басым құқық беру арқылы шетелдік мамандарды қазақстандықтармен біртіндеп ауыстыру жөнінде шаралар қабылдайды;

14) халықты жұмыспен қамту орталықтарымен бірлесіп жұмыспен қамтуды мемлекеттік қолдау шаралары шеңберінде жұмыс істеп тұрған жұмыс орындарының сақталуын қамтамасыз етуге жәрдемдеседі.

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

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

8.2 Кәсіподақтар мыналарға:

1) халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыруға;

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

3) бұқаралық ақпарат құралдарында, интернет-алаңдарда жұмысшы кәсіптер мен мамандықтарды насихаттауға қатысады.

IX. ГЕНДЕРЛІК ЖӘНЕ ЖАСТАР САЯСАТЫ

9.1. Тараптар ұжымдық шарттарда мынадай талаптарды көздеу қажет деп таниды:

1) Еңбек кодексінің 52 бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, анасы жоқ балалардың аталған санатын тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен еңбек шартын бұзуға жол бермеу;

2) зиянды және (немесе) қауіпті, ауыр еңбек жағдайлары бар жұмыстарда әйелдердің еңбегін пайдалануды қысқарту жөнінде қажетті шаралар қабылдау. Зиянды және (немесе) қауіпті, ауыр еңбек жағдайлары бар жұмыстарда жұмыс істейтін әйелдерге осындай мүмкіндік пен бос орындар болған кезде басқа кәсіпті таңдау мүмкіндігін беру;

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

3-1) халықты жұмыспен қамту орталықтарымен бірлесіп Жұмыс берушілер халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіппен және шарттарда «Бірінші жұмыс орны» жобасы шеңберінде жастарды бірінші жұмыс орнына жұмысқа орналастыруға жәрдемдеседі;

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

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

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

6) үш немесе одан да көп баласы бар әйелдерге жазғы немесе кез келген қолайлы уақытта жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына артықшылық беру.

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

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

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

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

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

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

- бала күтімімен және оларды тең құқықта тәрбиелеумен айналысатын ерлер мен әйелдерді қолдау;

- шешім қабылдау деңгейінде әйелдердің өкілдігін арттыру;

- әйелдер мен ерлердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін қамтамасыз ету;

- ұқсас жұмыстарды және бірдей біліктілікті орындау кезінде әйелдер мен ерлердің еңбегіне ақы төлеудегі теңдік.

5) IT-білімді, қаржылық сауаттылықты және жастарды патриотизмге тәрбиелеуді қалыптастыру.

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 химиясы салаларындағы (бұдан әрі - СБШ) салалық біліктілік шеңберін қарап бекітеді.

10.2. СБШ біліктіліктің 8 (сегіз) деңгейін қамтитын Ұлттық біліктілік шеңбері (бұдан әрі – ҰБК) негізінде әзірленеді, бұл «Білім туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңында айқындалған Еуропалық біліктілік шеңберіне және білім беру деңгейлеріне сәйкес келеді.

10.3. СБШ жұмыскерлердің құзыреттеріне, іскерліктеріне, дағдылары мен білімдеріне қойылатын талаптарды үздіксіздік, сабақтастық және дәйектілікті арттыру қағидаттарына сәйкес әзірленеді (кәсіби қызмет саласына және біліктілік деңгейін ұлғайту дәрежесі бойынша еңбек қызметінің түріне байланысты).

10.4 СБШ - ҰБК құрылымына сәйкес ресімделген рамалық құрылым. СБШ салаларда орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланылатын білімнің, іскерліктің және құзыреттіліктің сипатына қарай деңгейлері бойынша маманның біліктілігіне қойылатын талаптарды жіктейді. СБШ кәсіптік және жеке құзыреттерге, білімге, іскерлікке және дағдыларға қойылатын талаптардың егжей-тегжейлі құрылымдық сипаттамасын қамтиды.

10.5. Әзірлеуші СБШ-ны бекіту және Энергетика министрлігінің сайтында орналастыру үшін мемлекеттік және орыс тілдерінде қағаз және электрондық жеткізгіштерде Әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссияға жібереді.

10.6. Тараптар салалық біліктілік жүйесін дамыту жөніндегі жұмысқа бірлесіп қатысады.

10.7. Тараптар кәсіптік стандарттарды әзірлеуге қатысады және кәсіпорынды қатысуға тартады және «өмір бойы оқыту» қағидатын іске асыру үшін жұмыскерлерді ынталандырады.

XI. ҚАУІПСІЗ ЖАҒДАЙЛАРДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

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

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

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

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

4) сала кәсіпорындарын Халықаралық әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығының «Vizion Zero» тұжырымдамасына қосу бойынша ақпараттық жұмыс жүргізу.

11.2. Жұмыс берушілер:

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

2) Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірудің кез келген тәуекелдерінің алдын алу, оның ішінде жұмыс орындарында және технологиялық процестерде мынадай кәсіптік тәуекелдердің алдын алу жөнінде шаралар қабылдайды:

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

- Өндірістік кеңестің қызметіне жағдай жасау;

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

- өндірістік практикаға кәсіптік тәуекелдерді басқару тетіктерін енгізу;

- кәсіпорында еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізу.

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

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

5) жұмыскерлер үшін қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасайды, арнайы киім мен аяқ киімді беруді және жөндеуді қамтамасыз етеді, жұмыскерлерді еңбек

жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган және (немесе) жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын ұжымдық шарттар белгілеген нормаларға сәйкес профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе баламалы тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен жабдықтайды;

6) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді олар үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды көтеруіне және қозғалтуына жол бермейді;

6-1) өндіріс аумағында жұмыс істейтін барлық жұмыскерлерді қажетті өндірістік-тұрмыстық жағдайлармен қамтамасыз ету бөлігінде еңбек заңнамасын сақтайды;

6-2) өндіріс аумағында басқа ұйымдардың жұмыскерлері жеке шарттар бойынша жұмыс істейді, ұйымдардың өз жұмыскерлеріне қажетті өндірістік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз етуі бойынша мониторингті жүзеге асыра алады;

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

8) «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 11-бабы 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу тәртібін айқындайды;

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

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

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

12) мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдары мен қорытындыларын, Өндірістік кеңестің шешімдерін орындайды;

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

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

14) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға аттестаттауды өткізу жөніндегі мамандандырылған ұйымнан еңбек жағдайын кешенді бағалау нәтижелерін алғаннан кейін бір ай мерзімде қағаз және электрондық жеткізгіштерде ұсынады;

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

16) табиғи зілзаланың, авариялық жағдайдың, жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің және жарақаттаушы факторлардың басқа адамдарға әсерін болғызбау немесе жою, олардың салдарын дереу жою жөнінде шұғыл шаралар қолданады;

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

18) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген не кәсіптік ауру белгілері

пайда болған басқа жұмысқа ауысқан кезде жұмыскерлерді міндетті, мерзімді (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулер мен ауысым алдындағы медициналық куәландырулар жүргізуді өз қаражаты есебінен қамтамасыз етеді.

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

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

19) жұмыскерлердің, оның ішінде жұмысқа жаңадан қабылданатындардың, белгіленген еңбек және демалыс режимін, еңбек жағдайларының жай-күйі туралы анық ақпаратты хабардар етеді, зияндылық пен қауіптілік дәрежесі, денсаулыққа ықтимал қолайсыз салдарлар туралы ескертеді;

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

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

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

21) елеулі қауіптер мен тәуекелдерге бағалау жүргізеді, оларды барынша азайту жөнінде шаралар қабылдайды;

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

23) вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді жұмыстарды жүргізу объектісінде болған кезеңде тұрғын үймен қамтамасыз етеді және оларды тамақтандыруды, жұмыс орнына дейін және кері жеткізуді, сондай-ақ жұмыстарды орындау және ауысымаралық демалыс үшін жағдайларды ұйымдастырады.

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

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

Медициналық қорытындылар қарсы көрсетілген кезде жұмыс беруші жұмыскерді еңбек міндеттерін орындауға жібермейді;

24) өндірістік жарақатқа, кәсіптік ауруға немесе еңбек міндеттерін орындауға байланысты алынған денсаулықтың өзге де зақымдалуына немесе өндіріске байланысты емес денсаулықтың өзге де зақымдануына байланысты медициналық қорытынды негізінде жұмыс беруші еңбекке қабілеттілігі қалпына келтірілгенге немесе мүгедектігі белгіленгенге

не кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылғаны белгіленгенге дейін жұмыскерді неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға не оны міндетті еңбек, ұжымдық шарттарда келісілген шарттар бойынша жұмыстан босатуға міндетті;

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

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

27) өндірістік жаракаттануды азайтуға және кәсіптік аурулардың туындауын болдырмауға бағытталған шаралар кешенін іске асырады;

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

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

30) заңнамаға сәйкес жұмыскерлердің медициналық тексерулерін және жұмыскерлердің мерзімді медициналық тексерулерінің нәтижелері бойынша ұсынымдарды уақтылы және толық орындауды жүргізеді;

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

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

33) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау үшін ортақ жауапкершілік болады;

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

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

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

11.3. Кәсіподақтар, Кәсіподақтардың сайланбалы органдары:

1) Өндірістік кеңестің құрамында жұмыс берушімен еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жаракаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу, сондай-ақ жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды тексеру бойынша бірлескен іс-қимылдар ұйымдастырады;

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

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

4) өндірістегі еңбек пен тұрмысты үздік ұйымдастыруға арналған республикалық қоғамдық байқау-конкурсын, ұйымдардағы еңбек жағдайларын жақсарту бойынша түрлі салалық және өңірлік конкурстарды ұйымдастырады және өткізуге қатысады;

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

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

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

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

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

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

11) қауіпті өндірістік объектідегі 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 жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсартудың мемлекеттік бағдарламаларын әзірлеуге және іске асыруға жәрдемдеседі;

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

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

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

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

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

Осы мақсатта:

12.3. Министрлік Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның жұмысы шеңберінде республикадағы немесе оның жекелеген өңірлеріндегі әлеуметтік тұрақтылықтың нашарлауының ықтимал себептері болып табылатын мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдарындағы әлеуметтік-экономикалық ахуалдың үрдістерін талқылайды.

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

12.4. Жұмыс берушілер:

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

2) Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларын ұйымдастыруда жұмыс істейтін мердігерлік және қосалқы мердігерлік компаниялармен еңбек және өндірістік қатынастар жөніндегі жұмысты ұйымдастырады, оның ішінде еңбек заңнамасы талаптарының сақталуын бақылау мақсатында мердігерлік және қосалқы мердігерлік компанияларда еңбекке ақы төлеудің уақтылығына мониторинг жүргізуге құқығы бар;

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

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

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

12.5. Кәсіподақтар:

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

2) ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде татуластыру рәсімдері, еңбек төрелігі, делдалдық барынша пайдаланылады;

3) Жұмыс берушілер өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда Келісімнің қолданылу кезеңінде ереуілдер жүргізуге жол берілмейді;

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

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

ХІІІ. ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН ҚОҒАМДЫҚ БАҚЫЛАУ

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

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

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

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

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

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

XIV. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

14.1. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподақтардың Еңбек кодексінде, «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңында және келісімдерде бекітілген тәртіппен және шарттарда ҚР еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын таниды.

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

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

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

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

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

14.6. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға, заңды тұлға таратылған не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі.

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

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

14.7. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен тәртіптік жаза қолдану және еңбек шартын бұзу туралы Жұмыс берушінің актісін шығару кезінде кәсіподақ органының дәлелді пікірін есепке алу Еңбек кодексіне және «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңында көзделген ерекшеліктерге сәйкес жүргізіледі.

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

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

14.10. Жұмысқа қабылдау, жұмыс бойынша жоғарылату кезінде кемсітуге, сондай-ақ Жұмыс берушінің бастамасымен жұмыскердің кәсіподаққа мүше болуы, оған кіруі немесе одан шығуы себебі бойынша еңбек шартын бұзуға тыйым салынады.

14.11. Адамдарға қорқыту немесе басқа да заңсыз әрекеттер арқылы оларды кәсіподаққа кіруден бас тартуға, бір кәсіподақтан шығып, екіншісіне кіруге немесе кәсіподақты өз бетінше таратуға мәжбүрлеуге тыйым салынады.

14.12. Сонымен қатар, Жұмыс берушілер:

- кәсіподақ қызметінің және оның салалардағы ұйымдық құрылымдарының заңнамалық белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін сақтайды;
- Кәсіподақтардың, оның филиалдары мен өкілдіктерінің, өзге де (аумақтық) кәсіподақ ұйымдарының өкілдеріне еңбек заңнамасында көзделген міндеттемелерді орындау үшін кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін кәсіпорындардың кәсіподақ ұйымдарына және олардың жұмыс орындарына баруға кедергі келтірмейді;
- Тараптардың келісімі бойынша Кәсіподақтарға жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерінің демалысын және сауығуын ұйымдастыру үшін материалдық ресурстарды, техникалық құралдар мен жылжымайтын мүлік объектілерін өтеусіз пайдалануға береді;
- Тараптардың келісімі бойынша және кәсіптік одақтың мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініштері болған кезде Жұмыс беруші ай сайын кәсіподақтың шотына жұмыскерлердің жалақысынан мүшелік кәсіподақ жарналарын аударды;
- кәсіподақ органдарының мүшелерін өз мүшелерінің мүддесі үшін қоғамдық міндеттерді орындау үшін, кәсіподақ оқуы кезінде, кәсіподақтар шақыратын съездерге (конференцияларға) делегаттар ретінде қатысу үшін, сондай-ақ ұжымдық шарттар мен келісімдерде көзделген тәртіппен және шарттарда олардың пленумдарының, төралқаларының жұмысына негізгі жұмыстан босатады;
- кәсіподақтардың сайланбалы лауазымдарына сайлау салдарынан жұмыстан босатылған адамдардың жұмыс орнын (лауазымын) кәсіподақтардың сайланбалы лауазымында жұмыс істеу кезеңінде сақтайды;
- ұжымдық шарттарда тиісті ережелер болған кезде кәсіподақтың бастауыш ұйымының органдарына сайланған негізгі жұмыстан босатылған кәсіподақ жұмыскерлеріне, сондай-ақ жергілікті кәсіподақтың не бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына сайлануына байланысты негізгі жұмыстан босатылған жұмыскерлерге ұйым жұмыскерлері үшін көзделген әлеуметтік жеңілдіктер беріледі;
- Кәсіподақтарға, олардың осы ұйымдағы қызметін жүзеге асыратын филиалдары мен өкілдіктеріне, бастауыш ұйымдарға олардың алдын ала өтінімі бойынша отырыстар өткізу үшін бос үй-жай, сондай-ақ ақпаратты жалпыға қолжетімді жерде орналастыру мүмкіндігін өтеусіз ұсынады;
- кәсіподақ мүшелеріне Кәсіподақ жарғысында айқындалған кезеңділікпен және ұжымдық шарттарда белгіленген тәртіппен жұмыс уақытында жиналыстарды еркін өткізу құқығын бере алады.

XV. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

- 15.1. Салалық келісім 2023 жылдың 1 қаңтарынан бастап күшіне енеді және 2025 жылғы 31 желтоқсанға дейін қолданылады, ал жауапкершілік, дауларды шешу тәртібі бөлігінде – олар толық орындалғанға дейін қолданылады және Тараптар қол қойған кезден бастап күнтізбелік он күн ішінде еңбек қатынастарын реттеу саласындағы мемлекеттік еңбек органында хабарламалық тіркелуге тиіс.
- 15.2. Осы Салалық келісімге мынадай қосымшалар ұсынымдық сипатта болады:
- 1) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдары үшін ұжымдық шарттың үлгілік нысаны (№1-қосымша);
 - 2) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдарының жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау туралы үлгілік қағидалар (№2-қосымша);
 - 3) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы үлгілік ереже (№3-қосымша);
 - 4) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы үлгілік ереже (№4-қосымша);
 - 5) Жұмыс берушілер мен мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларының жұмыскерлері арасындағы ішкі коммуникацияның бірыңғай жүйесі туралы үлгілік қағидалар (№5-қосымша);

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

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

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

Келісімді іске асыру барысында туындайтын барлық даулы мәселелер комиссия отырысында, ал келіспеген жағдайда - Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес сот тәртібімен шешіледі.

15.5. Келісім бірдей заңды күші бар мемлекеттік және орыс тілдерінде алты данада жасалды және қол қойылды. Сала ұйымдарында жұмыс берушілер мен кәсіподақ келісімге қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде қызметкерлердің назарына жеткізуді бірлесіп қамтамасыз етеді. Келісімнің мәтіні бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланады.

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

15.7. Тараптар Келісімді Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларында 2023-2025 жылдарға арналған келісілген әлеуметтік-экономикалық саясатты жүргізу жөніндегі басым бағыттар мен қажетті іс-қимылдарды белгілейтін әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты деп таниды.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЭНЕРГЕТИКА МИНИСТРЛІГІ:

Қазақстан Республикасының
Энергетика Вице-министрі



Ә. Мағауов

ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:

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



К. Ибрашев

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:

"Қазақстандық мұнайгаз кешені салалық
кәсіптік одағы" қоғамдық бірлестігі
Төраға



С. Қалиев

"Қазақстандық мұнайгаз салалық
кәсіптік одағы" қоғамдық бірлестігі
Төраға



Е. Мұстафина

"Химия, мұнай-химия және онымен байланысты
өнеркәсіп салалары қызметкерлерінің салалық
кәсіптік одағы" қоғамдық бірлестігі
Төраға



К. Тірімсұлов