

Мұнай-газ, мұнай өндіріс және мұнай-газ,
химия салаларындағы әлеуметтік әріптестік
пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын
реттеу жөніндегі салалық комиссияның
2022 жылғы «2» желтоқсандағы
№5-2022 хаттамасымен макулданды

**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. Бердібеков, Б. Бердібеков

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 қарau 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 женілдіктер</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>Кәсіподак қызметінің кепілдігі</u>	
XV	<u>Қорытынды ережелер</u>	

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өндеу 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 Занына, Қазақстан Республикасы ратификациялаған Халықаралық еңбек үйымының конвенцияларына, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Үкіметі, Жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одактары) мен кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одактары) 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 үйымдардың тұрақты және тиімді қызмет етуі мақсатында жасалған.

1.2. Келісімнің Тараптары:

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

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

- мұнай-газ, мұнай өндеу 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 - Кәсіподактар).

1.3. Әлеуметтік әріптестік мынадай 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 үйымдарда ұжымдық-шарттық реттеу практикасын дамыту арқылы әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық қатынастардың тиімді тетігін құру;

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

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

5) жұмыскерлердің біліктілігі мен кәсіби деңгейін арттыру;

6) компромисске барынша кол 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 мұдделерін күрметтеу;

3) талқыланатын мәселелерді тандау еркіндігі және қабылданатын шешімдердің жариялышы;

4) Тараптардың өзара міндеттемелерді қабылдауының және оларды орындаудың нақтылығының, әлеуметтік-еңбек катынастарын 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 мұліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, терісінің түсіне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дene кемістігіне, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге жатуына байланысты кемсітушілікке жол бермеу.

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

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

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

1.7. Келісімнің күші Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген, мұліктің 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 КР еңбек заңнамасымен және Бас келісіммен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлатпауга 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 болігі болып табылады және жұмыскерлердің назарына жеткізіледі.

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

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

1.12. Осы Келісімде мынадай ұғымдар және олардың анықтамалары пайдаланылады:

1) әлеуметтік әріптестік - еңбек катынастарын реттеу және еңбек катынастарына, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық катынастарға тікелей байланысты өзге де мәселелер бойынша олардың мұдделерін келісіуді қамтамасыз етуге бағытталған, тен құқылы ынтымақтастыққа негізделген жұмыскерлер (жұмыскерлер өкілдері), Жұмыс берушілер (Жұмыс берушілер өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы өзара катынастар жүйесі;

2) салалық комиссия - Тараптардың орындауы үшін міндетті тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мұдделерін келісіуді 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 - үйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, олардың өкілдері мен жұмыс беруші атынан жұмыскерлер арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт. Ұжымдық шарт үйимдарда да, шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. үйимда 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 сактауға 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 уақытылы және толық мөлшерде төлеуге міндетті;

6) жұмыскер - жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындаітын 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 үәкілеттік 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 жиналышында (конференциясында) қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және үәкілеттік 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 қарau;

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 үәкілетті адамдарды тарта отырып, ұжымдық еңбек дауының тараптары құратын уақытша жұмыс істейтін орган;

II. ТАРАПТАРДЫҢ ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРЫ МЕН МИНДЕТТЕМЕЛЕРИ

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 тәпе-тен 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 катысу;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Келісім ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін Тараптардың енбек құқықтары мен әлеуметтік-экономикалық мұдделерін қозгайтын мәселелер бойынша Тараптар келіскең 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 мұлтіксіз сақтау, әлеуметтік жауапкершілік, өзара сыйластық, сенім және Тараптардың мұдделері компромисіне барынша қол жеткізу, лайықты енбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін конструктивті өзара қарым-қатынасты және жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық мұдделерін қорғау, енбек ұжымдарында келісім мен тұрақтылықты сақтау, әлеуметтік әріптестікті, оның ішінде енбек қатынастарын және енбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қатынастарды ұжымдық-шарттық реттеу қагидаттарын басшылыққа алу;

6-1) ұжымдық енбек дауларының туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мәнжайларды жою жөніндегі ескерту шараларын қабылдау;

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

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

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

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

11) мынадай мәселелер бойынша консультациялар өткізу:

- салалық біліктілік шенберін бекіту;
- саладағы реттелетін кәсіптер тізбесін әзірлеу, қайта қараша 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 оқытууды және босатылатын жұмыскерлерді озындық кәсіптік оқытууды 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 мұдделі 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-қон саласындағы теріс пайдалану туралы және мигрант жұмыскерлерге мүмкіндіктер мен өтініштер тенденцияларынан көтілдірілу туралы»;

№ 154 «Ұжымдық келіссөздерге жәрдемдесу туралы»;

№ 157 «Әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы құқыктардың сактаудың халықаралық жүйесін белгілеу туралы»;

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

№ 159 «Мүмкіндігі шектеулі адамдардың кәсіптік оналту 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 жұмыска қабылдау кезінде жаңа жұмыскерлерді хабардар етеді, оларды ұжымдық шартпен және оған қосымшалармен, олардың колданылу тәртібімен, сондай-ақ олардың әлеуметтік-енбек құқықтары мен функционалдық міндеттеріне қатысы бар жұмыс берушінің актілерімен таныстырады;

3) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің (бұдан әрі – Өндірістік кеңес) құрамында Кәсіподактармен (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 оқытудың 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 енгізуі 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-енбек жанжалдарын болдырмаса 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. Кәсіподактар (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 сакталуына қоғамдық бакылауды жүзеге асырады;

4) Өндірістік кеңес құрамында Жұмыс берушілермен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарапқаттанудың 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 насиҳаттау 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) мұдделерін тиісті Кәсіподак білдіретін жұмыскерлердің ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, митингілерді, шерулерді, пикеттер мен демонстрацияларды ұйымдастырудың және өткізудің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртібін сактауын қамтамасыз етеді, Жұмыс берушілерді Кәсіподактардың алқалы органдары қабылдайтын шешімдер туралы уақытылы хабардар етеді және олардың жоспарланған ұжымдық іс-қимылдары туралы ескертеді.

Әздеріне берілген өкілеттіктер шегіндегі жұмыскерлердің мұдделерін «Кәсіптік одактар туралы» Қазақстан Республикасының Занына сәйкес кәсіптік одактар органдары, ал олар болмаған кезде – сайланбалы өкілдер білдіреді.

Егер жұмыскерлердің кәсіптік одактарға мүшелігі ұйым жұмыскерлерінің штат санының жартысынан азын құрайтын болса, онда жұмыскерлердің мұдделерін кәсіптік одактар мен сайланбалы өкілдер білдіре алады.

Егер осы ұйымда кәсіптік одак құрылса, жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасында кәсіптік одактың қатысуының Ұжымдық келіссөздер жүргізуге жол берілмейді.

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

9) кәсіподак мүшелері арасында олардың құқықтық сауаттылығын арттыру, оның ішінде ҚР еңбек заңнамасының нормаларын, сондай-ақ Ұжымдық шарттың ережелерін қолдану, кәсіптік одактар туралы заңнаманың нормаларына сәйкес еңбек дауларында келіссөздер жүргізу және консенсуска қол жеткізу дағыларын 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 қарau жөніндегі комиссиялардың, жұмыс топтарының жұмыссына қатысады;

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

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

14) кәсіптік одак мүшелері болып табылмайтын бір ұйым жұмыскерлерінің мүдделерін олардың жазбаша өтініштері негізінде кәсіптік одак 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 өнірлерде практикалық іске асыруға жәрдемдеседі;

3) салаларда әлеуметтік әріптестікті іске асыру шенберінде Кәсіподактар мен Жұмыс берушілердің өкілдерін отырыстарға, алқага, кенестерге қатысуға тартады.

4) салалардың шетелдік жұмыс қүшіне 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 енгізуіндегі бастамашысы Келісім Тараптарының кез келгені болуга 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 ДАМЫТУ

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-енбек 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 мұдделерін 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 қасіпорындарда 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 шешудін тиімділігін арттыруды қамтамасыз ететін нормативтік құқықтық базаны жетілдіруге бағытталған ұсыныстарды дайындау бойынша бірлескен жұмысты жалғастыру;

4) өзіне алған міндеттемелерді орындау және өзара бакылауды 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 комиссияга қатысуышылдардың дербес құрамын әрбір Тарап дербес калыптастырады.

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 өкілдіктер шенберінде жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ету;

5) әлеуметтік әріптестік тараптарының консультациялары мен келіссөздері кезінде қол жеткізілген уағдаластықтарды бұқаралық ақпарат құралдарында ұнемі 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 коюдан негіzsіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзыу және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және Келісім ережелерінің сақталуын бакылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты ұсынбауы, сол сияқты оның шарттарын бұзыу немесе орынданмауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

4.8. Тараптар «Қауымдастықтар бостандығы және ұйымға құқықты қорғау туралы» Халықаралық Еңбек Ұйымының № 87, «Қасіпорындардағы 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 консенсуска 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 тәмендегілер туралы келісті:

1) еңбекке ақы төлеу, сыйакы беру нысандарын, жүйелерін және еңбекті ынталандырудын баска да түрлерін белгілеу және қайта карау туралы ережелер, сондай-ақ жұмыс берушінің қаржылық жағдайын ескере отырып, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалатын жалақыны индекстеу (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 тамактандыруды, тұрғызууды, үй-жайларды жинауды ұйымдастыруға көрсетілетін қызметтері), бірінші разрядты жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (айлықақысының) ең төмен мөлшері жеке табыс салығы және міндettі зейнетакы жарналары бойынша салық мөлшерлемесінің шамасын ескере отырып, коэффициенті 1,3-тен төмен емес, республикалық бюджет туралы Казақстан 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 карауға 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 өндіреу және мұнай-химия салаларының әлеуметтік әріптестігі мен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттепе жөнніндеғі салалық комиссияның 2022 жылды "02" 12 шешімімен осы Келісімнің 5.2-тармагының 3-1) тармақшаларының бірінші бөлігіне өзгерістер мен толықтырулар енгізуі 2023 жылдың бірінши тоқсаны ішінде қарастырылады.

Егер ұйымдарда еңбекақы төлеу жүйесі негұрлым жоғары мәндері бар разрядаралық коэффициенттерді көздеген жағдайда, оларды төмендету жағына қарай қайта карауға 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 косымша 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 сактау 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 сактау министрлігі санитариялық-эпидемиологиялық бақылау комитеті төрағасының 2020 жылғы 31 желтоқсандағы № 24 бүйрекінде «Еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді міндетті мерзімдік аттесттатау қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2015 жылғы 31 желтоқсанда №12743 тіркелген Қазақстан Республикасы Денсаулық сактау және әлеуметтік даму министрлік 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1057 бүйрекінде 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 өндеде және мұнай-химия салаларының әлеуметтік әріптестігі мен әлеуметтік мен еңбек қатынастарын реттеп жөніндегі салалық комиссияның 2022 жылғы "02" 12 шешімімен осы Келісімнің 5.2-тармагы 4) тармақшасының үшінші бөлігіне өзгерістер мен толықтырулар енгізу 2023 жылдың бірінші тоқсаны ішінде қарастырылады.

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

Жоғары лауазымдық айлықақылардың (мөлшерлемелердің) немесе косымша 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 мәндермен көзделген жағдайда, олар еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттесттатауға 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 жұмыска, кәсіптік мереке күніндегі жұмысқа («Мұнай-газ кешені қызметкерлерінің күні») ақы төлеу, түнгі уақытта еңбекке ақы төлеу, жұмыс берушінің кінәсінен бос тұрып калу 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 реесми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлемдер жүргізілуге тиіс келесі

күннен бастап және төлем жасалған күнмен аяқталатын 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 (уакыт, өндіру, еңбек сыйымдылығы, қызмет көрсету, сан нормалары) белгіленеді.

Еңбек кодексінің 101-бабының 2-тармағына сәйкес жаңа еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуі, қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс беруші еңбек жөніндегі үәкілетті 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 акшалай өтемек алу құқықтарын қорғау жөніnde 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 қагидаларымен реттеледі. Жұмыс берушілер ұйымдарда жұмыскерлердің накты жұмыс істеген жұмыс уақытын толық есепке алу құқықтарын қорғау жөніnde шаралар әзірлеу және қабылдау үшін консультациялар өткізеді.

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

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

6.4. Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға (жұмыс уақытының белгіленген ұзактығынан тыс) жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана тартуға жол беріледі. Мереке және демалыс күндері еңбекке акы 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 тұракты тұргылықты жеріне күнделікті оралуы қамтамасыз етілмегендеге, жұмыскерлердің тұракты 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 ауысымарапты демалыс үшін жағдайларды ұйымдастыруға міндettі.

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

6.6. Сала ұйымдарында жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысының ұзақтығы құнтізбелік 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, ұзак мерзімді үздіксіз жұмыс істегені, маңызды, құрделі, мерзімді және өзге де жұмыс сипатындағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеген сипатындағы жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары белгіленуі мүмкін.

6.8. Жұмыскердің хабарламасы негізінде жұмыс беруші Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда жалақысы сақталмайтын демалысты құнтізбелік бес қунге дейін беруге міндettі. 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 женілдіктердің мынадай түрлері көзделуі мүмкін:

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

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

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

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

- кәсіподақ органдарына мәдени-бұқаралық және дene шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыруға ақшалай қаржат береді.

7.4. Кәсіподақтар қаржы қаржаты болған жағдайда жұмыскерлер арасында дene 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 женілліктер үйымның қаржылық жағдайын ескере отырып беріледі.

7.6 Мұдделі Тараптардың ҚР Еңбек және халыкты әлеуметтік қорғау министрлігі жаңындағы Жұмыс тобы шенберінде, сондай-ақ Бас келісімге сәйкес жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде оны жазатайым оқигалардан міндетті сақтандыру мәселелері бойынша жұмыска қатысады.

7.7 Мұдделі 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 ұйымдастырудың өзгерістерге байланысты еңбек жағдайларының өзгеруі туралы күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей;

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

- ұйым таратылған, жұмыскерлер саны немесе штаты қыскартылған 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 қатаинастарын 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 оку орынан кейінгі білім берудің оку бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдары арқылы кадрлар даярлау;

- ұйымдардагы 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;
 - Қазакстан 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 сұраныска 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 соқтырган жұмыскерлердің лауазымдары мен кәсіптерін, мамандықтарын, біліктілігі мен енбегіне ақы төлеу мөлшерін және олар босатылғанға дейін кемінде бір ай бұрын босатылатын мерзімдерді көрсете отырып, оларға тұртқи 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 орындаиды:
- ұйымда қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыс орындары болған кезде, интернаттық ұйымдардың мүгедектері мен кәмелетке толмаған тұлектері үшін;
 - пробация қызметінің есебінде тұрган адамдар, сондай-ақ кәсіптерге қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес келген жағдайда бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған адамдар үшін;
- 10) Қазакстан Республикасының міндетті әлеуметтік сактандыру туралы заңнамасына сәйкес әлеуметтік аударымдар жүргізеді және КР еңбек заңнамасына сәйкес өзге де міндеттерді орындаиды;
- 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 құрделілігі, 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) казақстандық 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 тұрган жұмыс орындарының сақталуын қамтамасыз етуге жәрдемдеседі.

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

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

8.2 Кәсіподактар мыналарға:

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

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

3) бұқаралық акпарат құралдарында, интернет-аландарда жұмысшы кәсіптер мен мамандықтарды насиҳаттауға 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, уш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, анасы жоқ балалардың атаптан санатын тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен еңбек шартын бұзуга 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, уш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар заңды өкілінің (ата-анасының біреуінің, асырап алушының, қорғаншының, камкоршысының), 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 үәкілетті 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 жынытық 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 құқығының ұзактығы 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 үйімдарында не Жұмыс берушілердің оку орталықтарында Жұмыс берушілердің өтінімдері бойынша еңбек нарығының қажеттіліктерін ескере отырып әйелдер мен жастарды кәсіптік оқытуды жүргізу;

2) халықты жұмыспен қамту орталығы, оқыту үйімі, жұмыс беруші және білім алушы арасында Тараптардың құқықтары мен міндеттерін, оқытуға ақы төлеу және шартты мерзімінен бұрын бұзы шарттарын, кәсіптік оқытуды каржыландыру 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 үйімінің 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 қоргауды, әйелдерді әлеуметтік қолдауды қамтамасыз ету, әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы гендерлік проблемаларды шешу;

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

- шешім қабылдау деңгейінде әйелдердің өкілдігін арттыру;

- әйелдер мен ерлердің тен құқықтары мен мүмкіндіктерін қамтамасыз ету;

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

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 өндеу және мұнай-газ химиясы салаларындағы (бұдан әрі - СБШ) салалық біліктілік шенберін қарап бекітеді.

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

10.3. СБШ жұмыскерлердің құзыреттеріне, іскерліктеріне, дағдылары мен білімдеріне қойылатын талаптарды үздіксіздік, сабактастық және дәйектілікті арттыру қагидаттарына сәйкес әзірленеді (кәсіби қызмет саласына және біліктілік деңгейін ұлгайту дәрежесі бойынша еңбек қызметтінің 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 маманың біліктілігіне қойылатын талаптарды жіктеуді. 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 ҚОРГАУ

11.1. Келісім Тараптары сала ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қоргау 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 қоргау мен қауіпсіздіктің қазіргі заманғы стандарттарын енгізу жөнінде жауапкершілікті күшайту бойынша жұмыс жүргізу;

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

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

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

11.2. Жұмыс берушілер:

1) Қазақстан Республикасының колданыстағы заңнамасына, Еңбек кодексіне, өзге де нормативтік құқықтық актілерге және осы Келісімге сәйкес жұмыскерлердің қауіпсіз жағдайлары мен еңбегін қоргауды 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 жондеуді қамтамасыз етеді, жұмыскерлерді еңбек

жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган және (немесе) жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын ұжымдық шарттар белгілеген нормаларға сәйкес профилактикалық өндеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе баламалы тамак өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамактануға 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 баска 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 зейнетқымен 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 қасіптік ауруларды тіркеуді, есепке алууды 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 қагидаларға сәйкес, жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімді, кемінде бес жылда бір рет аттестаттауды, сондай-ақ реконструкциялаудан, жаңғырудан, жаңа техника мен технологияны белгілегеннен кейін міндетті аттестаттауды өткізу 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, мұліктің жойылуының немесе бүлінуінің және жаракаттаушы факторлардың басқа адамдарға әсерін болғызыбау немесе жою, олардың салдарын дереу жою жөнінде шұғыл шаралар қолданады;

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

18) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген не қасіптік 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 заннамаға сәйкес медициналық куәландыруды талап ететін кәсіптер тізбесінен тыс қосымша медициналық куәландырулар жүргізеді.

Егер олар Қазақстан Республикасының заннамасына 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 женілдіктер жұмыскерлермен жасалатын еңбек шарттарында, сондай-ақ жұмыс берушінің актілерінде көрсетіледі;

Жұмыстың жекелеген түрлерінде жұмысшыларға өндіріс пен еңбектің технологиясы мен ұйымдастырылуына байланысты ауысымшілік 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 сүйк немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жабық жылдытылмайтын үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиев-түсіру жұмыстарымен айналысатын жұмыскерлерге жұмыс уақытына қосылатын және жұмыскерлерді жылдытуға, салқыннатуға және демалуға арналған үй-жайларды жайластыруды қамтамасыз ететін жылдыту не салқыннату 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 тамактандыруды, 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 тамак қабылдаудан ұзак уақыт баз 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 жаракатқа, кәсіптік ауруға немесе еңбек міндеттерін орындауға байланысты алынған денсаулықтың өзге де закымдалуына немесе өндіріске байланысты емес денсаулықтың өзге де закымдануына байланысты медициналық қорытынды негізінде жұмыс беруші еңбекке қабілеттілігі қалпына келтірілгенге немесе мүгедектігі белгіленгенге

не кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылғаны белгіленгенге дейін жұмыскерді негұрлым женіл жұмыска уақытша ауыстыруға не оны міндепті еңбек, ұжымдық шарттарда келісілген шарттар бойынша жұмыстан босатуға міндепті;

25) жұмыскерді женіл жұмыска 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 жәрдемакы төлей отырып, оны жұмыстан босатады;

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

27) өндірістік жарақаттануды 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 енгізуі ұсынады;

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

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

31) өндірістік обьектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды уақтылы жүргізеді және жұмыскерлерге ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары үшін женілдіктер мен өтемекшілер береді;

32) еңбек заңнамасының талаптарына сәйкестігін еркіті түрде декларациялау және қауіпті өндірістік обьектілердің 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 шенберінде негізгі құқықтары мен кепілдіктерін іске асыру үшін жағдайлар жасауға ықпал етеді.

11.3. Кәсіподактар, Кәсіподактардың сайланбалы органдары:

1) Өндірістік кеңестің құрамында жұмыс берушімен еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың 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 обьектілердегі авариялардың себептерін жою жөніндегі іс-шаралардың орындалуына тексерулер жүргізуі ұйымдастырады;

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

5) осы Келісім шенберінде 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 оқигаларды, жарақаттануды, кәсіптік ауруларды тергең-тексеруге қатысады, талдау жүргізеді, олардың денгейін төмендету жөніндегі іс-шараларды әзірлеуге қатысады, олардың орындалуын бақылайды;

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

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

9) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сактау 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 сактау тұрғысынан кәсіподак ұйымдарының мүшелері арасында ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

11) қауіпті өндірістік объектідегі авариялар, оқыс оқигалар туралы ұйым әкімшілігін деру хабардар етеді.

12.4. Министрлік:

1) Жұмыс берушілермен және Қәсіподактармен бірлесіп еңбек заннамасын қолдану мәселелерін талқылауга 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.

XII. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ЖАНЖАЛДАРЫ МЕН ЕРЕУІЛДЕРДІҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ БОЛДЫРМАУ ЖӨНІНДЕГІ ИС-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. Кауіпті өндірістік объектілерге жатқызылған ұйымдарда Тараптар еңбек дауларын тек татуластыру рәсімдері арқылы шешүге және кейіннен заңсыз деп танылуы мүмкін әрекеттерге жол бермеуге міндетті.

Осы максатта:

12.3. Министрлік Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек катынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның жұмысы шенберінде республикадағы немесе оның жекелеген өнірлеріндегі әлеуметтік тұрақтылықтың нашарлауының ықтимал себептері болып табылатын мұнай-газ, мұнай өндеу 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, дөнгелек 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 өндеу және мұнай-газ-химия салаларын ұйымдастыруды жұмыс істейтін мердігерлік және қосалқы мердігерлік компаниялармен еңбек және өндірістік қатынастар жөніндегі жұмысты ұйымдастырады, оның ішінде еңбек заңнамасы талаптарының сакталуын 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 қолайлышты әлеуметтік ахуал құру, әлеуметтік диалогты дамыту бөлігінде басшылар, адами ресурстар және қоғамдық байланыстар басқармалары арасында акпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

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

12.5. Кәсіподактар:

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) Кәсіподактардың алқалы органдарының шешімдері туралы жұмыс берушілерді хабардар етеді, жоспарланған ұжымдық іс-эрекеттер 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.

XIII. ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН ҚОҒАМДЫҚ БАҚЫЛАУ

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

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

13.3. Еңбек заңнамасы нормаларының сакталуын бақылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподактар қоғамдық бақылау қызметтерін құра алады;

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

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

13.6. Кәсіподактар тарапынан қогамдық бақылауды жүзеге асырудың қосымша тетіктері ұжымдық шарттарда көзделуі мүмкін.

XIV. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТИНІҢ КЕПІЛДІКТЕРИ

14.1. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподактардың Еңбек кодексінде, «Кәсіптік одактар туралы» КР Заңында және келісімдерде бекітілген тәртіппен және шарттарда КР еңбек заңнамасының сакталуына қогамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын таниды.

14.2. Мақсаты Кәсіподактарды қандай да бір органдар мен үйымдарға тікелей немесе жанама бағындыру немесе оларды құқықтарында шектеу болып табылатын, сондай-ақ «Кәсіптік одактар туралы» КР Заңында және Кәсіподактар жарғысында көзделген олардың қызметіне кедергі келтіретін кез келген әрекеттерге тыйым салынады.

14.3. Министрлік, Жұмыс берушілер Кәсіподактарға Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қоргалатын ақпаратты қоспағанда, кәсіподак мүшелерінің құқықтарын коргауга байланысты мәселелер бойынша ақпарат береді.

14.4. Кәсіподактар сайланған немесе қайта сайланған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде Жұмыс берушілерді сайланбалы кәсіподак органдарының мүшелері туралы

хабардар етуі қажет.

14.5. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподак органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподак органдарының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартыла алмайды. Негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподак органдарының басшысы (Төрағасы) жоғары тұрган кәсіподак органдарының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жаупкершілікке тартыла алмайды.

Кәсіподак органының дәлелді пікірі Жұмыс берушінің өтініші келіп түскен күннен бастап бес жұмыс күні ішінде беріледі.

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

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

Кәсіподак органы мен жоғары тұрган кәсіподак органдарының дәлелді пікірі жұмыс берушігеп оның өтініші келіп түскен күннен бастап бес жұмыс күні ішінде беріледі.

14.7. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподак органдарының мүшелерімен тәртіптік жаза колдану және еңбек шартын бұзу туралы Жұмыс берушінің актісін шығару кезінде кәсіподак органдарының дәлелді пікірін есепке алу Еңбек кодексіне және «Кәсіптік одактар туралы» КР Заңында көзделген әрекшеліктерге сәйкес жүргізіледі.

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

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

14.11. Адамдарға қоркыту немесе басқа да заңсыз әрекеттер арқылы оларды кәсіподакқа кіруден бас тартуға, бір кәсіподактан шығып, екіншісіне кіруге немесе кәсіподакты өз бетінше таратуға мәжбурлеуге тыйым салынады.

14.12. Сонымен қатар, Жұмыс берушілер:

- кәсіподак қызметінің және оның салалардағы ұйымдық құрылымдарының заңнамалық белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін сақтайды;
- Кәсіподактардың, оның филиалдары мен өкілдіктерінің, өзге де (аумактық) кәсіподак ұйымдарының өкілдеріне еңбек заңнамасында көзделген міндеттемелерді орындау үшін кәсіподак мүшелері жұмыс істейтін кәсіпорындардың кәсіподак ұйымдарына және олардың жұмыс орындарына баруға кедергі келтірмейді;
- Тараптардың келісімі бойынша Кәсіподактарға 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 одактың мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініштері болған кезде Жұмыс беруші ай сайын кәсіподактың шотына жұмыскерлердің жалакысынан мүшелік кәсіподак жарналарын аударады;
- кәсіподак органдарының мүшелерін өз мүшелерінің мүддесі үшін қоғамдық міндеттерді орындау үшін, кәсіподак окуы кезінде, кәсіподактар шақыратын съездерге (конференцияларға) делегаттар ретінде қатысу үшін, сондай-ақ ұжымдық шарттар мен келісімдерде көзделген тәртіппен және шарттарда олардың пленумдарының, төралқаларының жұмысына негізгі жұмыстан босатады;
- кәсіподактардың сайланбалы лауазымдарына сайлау салдарынан жұмыстан босатылған адамдардың жұмыс орнын (лауазымын) кәсіподактардың сайланбалы лауазымында жұмыс істеу кезеңінде сақтайды;
- ұжымдық шарттарда тиісті ережелер болған кезде кәсіподактың бастауыш ұйымының органдарына сайланған негізгі жұмыстан босатылған кәсіподак жұмыскерлеріне, сондай-ақ жергілікті кәсіподактың не бастауыш кәсіподак ұйымының сайланбалы органына сайлануына байланысты негізгі жұмыстан босатылған жұмыскерлерге ұйым жұмыскерлері үшін көзделген әлеуметтік женілдіктер беріледі;
- Кәсіподактарға, олардың осы ұйымдагы қызметін жүзеге асыратын филиалдары мен өкілдіктеріне, бастауыш ұйымдарға олардың алдың ала өтінімі бойынша отырыстар өткізу үшін бос үй-жай, сондай-ақ акпаратты жалпыға қолжетімді жерде орналастыру мүмкіндігін өтеусіз ұсынады;
- кәсіподак мүшелеріне Кәсіподак 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 қантарынан бастап қүшіне 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 органдың хабарламалық тіркелуге тиіс.

- 15.2. Осы Салалық келісімге мынадай қосымшалар ұсынымдық сипатта болады:
- 1) Мұнай-газ, мұнай өндеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдары үшін ұжымдық шарттың үлгілік нысаны (№1-қосымша);
 - 2) Мұнай-газ, мұнай өндеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдарының жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау туралы үлгілік қағидалар (№2-қосымша);
 - 3) Мұнай-газ, мұнай өндеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті коргау жөніндегі өндірістік кеңес туралы үлгілік ереже (№3-қосымша);
 - 4) Мұнай-газ, мұнай өндеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдарындағы еңбекті коргау жөніндегі техникалық инспектор туралы үлгілік ереже (№4-қосымша);
 - 5) Жұмыс берушілер мен мұнай-газ, мұнай өндеу және мұнай-газ-химия салаларының жұмыскерлері арасындағы ішкі коммуникацияның бірыңғай жүйесі туралы үлгілік қағидалар (№5-қосымша);

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

15.3. Тараптар өздеріне қабылдаған міндеттемелерді бұзғаны үшін КР 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 бұзыу туралы мәселелерді қаруға және оларды жою жөнінде шаралар қолдануға құқылы.

Келісімді іске асыру барысында туындастын 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 жеткізуі бірлесіп қамтамасыз етеді. Келісімнің мәтіні бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланады.

15.6. Министрлік салалық деңгейде үәкілдепті мемлекеттік орган бола отырып, Келісімнің реңми жариялануын қамтамасыз етеді.

15.7. Тараптар Келісімді Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өндіре 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
қауымдастыры" заңды тұлғалар бірлестігі
Бас директор



К. Ибрашев

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:

"Қазақстанның мұнайгаз кешені салалық
кәсіптік одағы" қоғамдық бірлестігі
Төраға



С. Р. Калиев

"Қазақстанның 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. Пірімкулов