

КЕЛІСІЛДІ
Ақмола облысы
Еңбек инспекциясы жөніндегі басқармасы
Еңбек жөніндегі мемлекеттік инспектор

(тегі, аты-жөні, қолы)
№ _____ « _____ » _____ 2024 жыл



Қазақстан Республикасы Президентінің Іс Басқармасы
«Бурабай даму» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі
2024-2027 жылдарға арналған

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

Шарт 2024 жылғы 3 шілдеде қызметкерлердің жалпы жиналысында талқыланды және бекітілді

Шарттың қолданылу мерзімі 3 жыл

Қазақстан Республикасы
Президентінің Іс Басқармасы
«Бурабай даму» ЖШС
бас директоры



Б. Сағын

2024 жыл « 10 » шілде

Қазақстан Республикасы
Президентінің Іс Басқармасы
«Бурабай даму» ЖШС
қызметкерлерінің өкілі

Ж. Садуов
2024 жыл « 10 » шілде

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес әзірленді (бұдан әрі – ҚР ЕК). «Жауапкершілігі шектеулі және қосымша серіктестіктер туралы» 1998 жылғы 22 сәуірдегі Қазақстан Республикасының Заңымен және Қазақстан Республикасының өзге де заңнамалық, нормативтік құқықтық актілерімен қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек кепілдіктерінің сақталуын қамтамасыз ету, ұйым қызметіне қолайлы жағдайлар жасау мақсатында қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын арттыруға, сондай-ақ Тараптардың өзара жауапкершілігін арттыруға бағытталған, жалпы «Бурабай даму» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің қызметін жақсарту және Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес әзірленді.

1.2. Осы Ұжымдық шарттың тараптары: Қазақстан Республикасы Президентінің Іс Басқармасы «Бурабай даму» ЖШС (бұдан әрі – Серіктестік), бұдан әрі «Жұмыс беруші» деп аталатын, бас директоры Бекбол Ұбайдоллаұлы Сағын және Серіктестік қызметкерлерінің өкілі өндірістік-техникалық бөлімінің учаске шебері Жанат Сартайұлы Садуов болып табылады.

1.3. Ұжымдық шарт тараптардың өзара мүдделерінің келісілуі негізінде жұмыс беруші мен Серіктестік қызметкерлері арасындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады, онда Тараптардың әрқайсысы екінші Тарап өкілдерінің өкілеттіктерін таниды және осыған байланысты өзіне белгілі бір міндеттемелер қабылдайды.

1.4. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес тараптар өкілдерінің еріктілігі, өкілеттілігі, таңдау еркіндігі, оның мазмұнын құрайтын мәселелерді талқылау және шешу, қабылданған міндеттемелерді қамтамасыз етудің нақтылығы қағидаттарында жасалды.

1.5. Осы Шарттың мәні Қазақстан Республикасының заңнамасымен салыстырғанда еңбек жағдайлары және оған ақы төлеу туралы қосымша ережелер, жұмыс беруші беретін кепілдіктер мен жеңілдіктер және өзге де мәселелер басым болып табылады.

1.6. Тараптар ұжымдық шартты 2024 жылғы 10 шілдеден бастап 2027 жылғы 10 шілдеге дейін 3 (үш) жыл мерзімге жасады.

1.7. Жұмыс беруші серіктестік қызметкерлерінің еңбек және онымен байланысты әлеуметтік-экономикалық қатынастар саласындағы мүдделерін білдіруге өкілеттік берген өкілдерін таниды. Осы Ұжымдық шарттың күші серіктестіктің барлық қызметкерлеріне қолданылады.

1.8. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жасалды. Серіктестік қызметкерлерімен жасалатын еңбек шарттарында Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында және осы ұжымдық шартта белгіленген қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктерінің деңгейін төмендететін талаптар қамтылмайды. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.

1.9. Ұжымдық шартты орындау үшін Серіктестікте Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және осы ұжымдық шартпен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс ішкі нормативтік актілер қабылдануы мүмкін.

1.10. Ұжымдық шарт қызметкерлердің әлеуметтік, экономикалық, кәсіби және заңды мүдделерін қорғауға, кәсіпорынның тиімді жұмысын қамтамасыз етуге, Тараптардың өзара жауапкершілігін арттыруға бағытталған.

2. ҚЫЗМЕТКЕР МЕН ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ НЕГІЗГІ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

2.1. Қызметкерлердің негізгі құқықтары мен міндеттері:

2.1.1. Қызметкердің құқығы бар:

- ҚР ЕК көзделген тәртіпте және шарттарда еңбек шартын жасасу, өзгерту, толықтыру, тоқтату;

- жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың, келісімдердің, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындауды талап ету;
 - еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау;
 - еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы толық және сенімді ақпарат алу;
 - еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес жалақыны уақтылы және толық көлемде төлеуге;
 - ҚР ЕК-не сәйкес бос тұрып қалу төлемі;
 - демалыс, оның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы;
 - егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, өз еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау үшін кәсіптік одақ құру, сондай-ақ оған мүшелік құқығын қоса алғанда, бірлесу;
 - өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және Ұжымдық шарт жобасын әзірлеуге қатысу, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысу;
 - еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауға байланысты денсаулыққа келтірілген зиянды өтеу;
 - міндетті әлеуметтік сақтандыру;
 - еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыру;
 - кепілдіктер мен өтемақы төлемдері;
 - өзінің құқықтары мен заңды мүдделерін заңға қайшы келмейтін барлық тәсілдермен қорғауға;
 - тең еңбек үшін тең ақы төлеу, сондай-ақ қандай да бір кемсітусіз бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайлар;
 - жеке еңбек дауын қарау үшін ҚР ЕК көзделген тәртіппен келісім комиссиясына, сотқа жүгіну;
 - еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орны;
 - Қазақстан Республикасының заңнамасында, сондай-ақ еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғану құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз ету;
 - денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде, бұл туралы тікелей басшысына немесе жұмыс берушінің өкіліне хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тарту;
 - еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және (немесе) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға жұмыс орнындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларына зерттеп-қарау жүргізу туралы өтініш білдіруге, сондай-ақ еңбек жағдайларын, қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға өкілдік етіп қатысуға құқығы бар;
 - жұмыс берушінің еңбек және онымен тікелей байланысты қатынастар саласындағы әрекеттеріне (әрекетсіздігіне) шағымдану;
 - біліктілігіне, еңбектің күрделілігіне, орындалған жұмыстың саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сәйкес еңбекақы төлеуге;
 - ҚР ЕК-де, Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген тәртіппен құқықты ереуілге қоса алғанда, жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу;
 - жұмыс берушіде сақталатын дербес деректердің қорғалуын қамтамасыз ету;
 - еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен еңбек шарты және өзінің еңбек қызметі туралы мәліметтер алу.
- 2.1.2. Қызметкер міндетті:
- Еңбек міндеттерін келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындауға;
 - еңбек тәртібін сақтауға;
 - жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария бойынша талаптарды сақтау;

- жұмыс берушінің және жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;
- адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қатер төндіретін ахуал туындағаны, сондай-ақ тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға;

- Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге;

- жұмыс берушіге келтірілген залалды ҚР ЕК және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында белгіленген шектерде өтеу.

2.1.3. Қызметкер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген өзге де құқықтарға ие және өзге де міндеттерді орындайды.

2.2. Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері:

2.2.1. Жұмыс берушінің құқығы бар:

- жұмысқа қабылдау кезінде тандау еркіндігіне;

- ҚР ЕК белгіленген тәртіпте және негіздер бойынша жұмыскерлермен еңбек шарттарын өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұз уға;

- өз өкілеттігі шегінде жұмыс берушінің актілерін шығаруға;

- өз құқықтары мен мүдделеріне өкілдік ету және оларды қорғау мақсатында бірлестіктер (қауымдастықтар, одақтар) құруға және оларға кіруге;

- қызметкерлерден еңбек шартының, ұжымдық шарттың, еңбек тәртіптемесі қағидаларының және жұмыс берушінің басқа да актілерінің талаптарын орындауды талап етуге құқығы бар;

- ҚР ЕК көзделген жағдайларда және тәртіпте жұмыскерлерді көтермелеу, тәртіптік жаза қолдану, жұмыскерлерді материалдық жауапкершілікке тарту;

- еңбек міндеттерін атқару кезінде қызметкердің келтірген залалын өтеуге;

- еңбек саласындағы өз құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге құқылы;

- қызметкерге сынақ мерзімін белгілеуге;

- ҚР ЕК сәйкес жұмыскерлерді кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз ету;

- ҚР ЕК сәйкес жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтеуге;

- жеке еңбек дауын қарау үшін ҚР ЕК көзделген тәртіпте келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;

- еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен үміткерлердің (олардың алдын ала келісімімен) және қызметкерлердің еңбек қызметі туралы мәліметтерді алуға.

2.2.2. Жұмыс беруші міндетті:

- Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, өзі шығарған актілердің талаптарын сақтауға міндетті;

- жұмысқа қабылдау кезінде ҚР ЕК белгіленген тәртіпте және шарттарда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға;

- ҚР ЕК-нің 32-бабына сәйкес жұмысқа қабылдау кезінде еңбек шартын жасасу үшін қажетті құжаттарды талап етуге;

- қызметкерге еңбек шартында келісілген жұмысты ұсыну;

- жұмыскерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;

- жұмыскерді ұжымдық шартпен, еңбек тәртіптемесі қағидаларымен, жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және ҚР ЕК-де көзделген жағдайларда жұмыс берушінің басқа да актілерімен жеке немесе оларды курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық байланыс технологиялар арқылы жіберу жолымен таныстыруға;

- жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және жұмыскерлер өкілдеріне Ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге міндетті;
- ҚР ЕК белгіленген тәртіпте Ұжымдық келіссөздер жүргізу, Ұжымдық шарт жасасу;
- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес жұмыскерлерге еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;
- жұмыскерлерді жабдыкпен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті өзге де құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге міндетті;
- Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнамасының талаптарына сәйкес жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органға ақпарат ұсынуға;
- мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамаларын орындауға;
- егер жұмысты жалғастыру қызметкердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға құқылы;
- қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру;
- қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға міндетті;
- қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге;
- қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыру мен міндетті әлеуметтік сақтандыруға арналған ақшаны ұстап қалу мен аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге міндетті;
- жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертуге;
- жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кәсіптік қатерлердің алдын алу бойынша шаралар қабылдау, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізу;
- жұмыс уақытының, оның ішінде әрбір қызметкер орындайтын үстеме жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстардың, ауыр жұмыстардың есебін жүргізуге;
- жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды ҚР ЕК-не және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтеу;
- еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамдарын, жұмыскерлердің өкілдерін, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды ұйымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, жағдайларының және еңбекті қорғаудың жай-күйіне және Қазақстан Республикасы заңнамасының сақталуына тексерулер жүргізу үшін, сондай-ақ еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуге;
- жұмыс беруші айқындайтын, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлердің Тегі, Аты, Әкесінің аты (егер ол жеке басты куәландыратын құжатта көрсетілсе) және туған күні көрсетілетін тізілімдердің немесе басқа да құжаттардың жүргізілуін қамтамасыз етуге міндетті;
- Қазақстан Республикасының Дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес қызметкердің дербес деректерін жинауды, өңдеуді және қорғауды жүзеге асыруға;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыру;
- ҚР ЕК белгіленген тәртіпте келісім комиссиясын құруға;
- жұмыскерге Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында айқындалған тәртіппен және көлемде жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, скринингтік зерттеулерден өту үшін демалыс беруге;
- жұмыскермен еңбек шартын жасасу және тоқтату, оған енгізілетін өзгерістер және (немесе) тармақшаларда көзделген мәліметтерді қамтитын толықтырулар туралы ақпарат енгізуге; 1), 2), 3), 4), 5) ҚР ЕК-нің 28-бабы 1-тармағының 13) тармақшасына сәйкес еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған;

-жұмыскерлерге бірдей еңбегі үшін бірдей ақы төлеуді, сондай-ақ қандай да бір кемсітусіз бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз етуге міндетті.

2.2.3. Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген өзге де құқықтары бар және өзге де міндеттерді орындайды.

3. ЖҰМЫСКЕРЛЕРГЕ, ОНЫҢ ІШИНДЕ АУЫР ЖҰМЫСТАРДА, ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ ЗИЯНДЫ ЖӘНЕ (НЕМЕСЕ) ҚАУІПТІ ЖҰМЫСТАРДА ІСТЕЙТІН ЖҰМЫСКЕРЛЕРГЕ ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ ЖҮЙЕСІ, НОРМАЛАУ, ТАРИФТІК МӨЛШЕРЛЕМЕЛЕР МЕН АЙЛЫҚАҚЫЛАР, ҮСТЕМЕАҚЫЛАР МЕН ҚОСЫМША АҚЫЛАР МӨЛШЕРІ

3.1. Еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.

3.2. Жұмыскерлерге қойылатын біліктілік талаптары мен белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіптік стандарттар негізінде, ал олар болмаған кезде жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығы және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

3.3. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Президентінің Іс басқармасымен келісілген жұмыс берушінің ішкі актілерінің талаптарына сәйкес жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеуге міндеттенеді.

3.4. Жеке еңбек шарттарында және ұжымдық шартта (бұдан әрі – тиісінше ЖЕШ және ҮШ), келісімдерде, жұмыс берушінің актілерінде айқындалған еңбекке ақы төлеу шарттары ҚР ЕК және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген талаптармен салыстырғанда нашарлай алмайды.

3.5. Серіктестік қызметкерлеріне ай сайын оған тиісті кезең үшін тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалулардың мөлшері мен негіздері, аударылған міндетті зейнетақы аударымдары, кәсіподақ жарналары мен өзге де жарналар туралы, сондай-ақ қызметкерге төленуге тиісті жалпы ақша сомасы (есеп айырысу парақтары) туралы мәліметтер бар жеке дербес шоттар беріледі.

3.6. Қызметкерлерге жалақы ақшалай нысанда ұлттық валютада есепті айдан кейінгі айдың 10-күніне дейін төленеді. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем қарсаңында жүргізіледі.

3.7. Мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді орындауға жіберілген қызметкердің орташа жалақысы қолданыстағы заңнамада белгіленген тәртіппен сақталады.

3.8. Қызметкерді өндірістен қол үзіп біліктілігін арттыру үшін жіберген кезде оның жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады, оқыту Жұмыс берушінің есебінен жүргізіледі.

3.9. ЖЕШ тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу шарт тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

3.10. Тарифтік мөлшерлемелер мен айлықақылар, үстемеақылар мен қосымша ақылар серіктестіктің штат кестесінде, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Президентінің Іс басқармасымен келісілген жұмыс берушінің ішкі актілерінде белгіленеді.

3.11. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда, мөлшері ай сайын Жұмыс берушінің актісінде айқындалатын, еңбек жағдайларын зияндылық және еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті деп сыныптайтын салалық коэффициенттерді ескере отырып, жоғарылатылған лауазымдық қосымша ақылар белгілеу арқылы жоғарылатылған мөлшерде салалық келісімде айқындалған қауіптері бойынша белгіленеді.

3.12. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Президентінің Іс басқармасымен келісілген жұмыс берушінің ішкі актілерінде айқындалған жағдайларда жұмыскерлерге бюджеттен тыс қаражат есебінен материалдық көмек көрсетеді.

3.13. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа ақы төлеу, егер жұмыс берушінің актісінде өзгеше белгіленбесе, СҮ немесе ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес жоғары мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, бір жарым мөлшерден төмен емес мөлшерде жүргізіледі.

3.14. Түнгі уақыттағы жұмыстың әрбір сағаты, егер жұмыс берушінің актісінде өзгеше белгіленбесе, СҮ немесе ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес жоғары мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, бір жарым мөлшерден төмен емес мөлшерде төленеді.

3.15. Түнгі жұмыс уақыты мереке немесе демалыс күнімен сәйкес келген кезде еңбекке ақы төлеу ҚР ЕК сәйкес Түнгі сағаттар үшін және ҚР ЕК нормаларына сәйкес мереке немесе демалыс күндері сағаттар үшін жеке жүргізіледі.

4. РАЗРЯДАРАЛЫҚ КОЭФФИЦИЕНТТЕРДІ БЕЛГІЛЕУ

4.1. Разрядаралық коэффициенттерді белгілеу Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына және Қазақстан Республикасы Президентінің Іс басқармасымен келісілген жұмыс берушінің ішкі актілеріне сәйкес жүргізіледі.

4.2. Орындалатын жұмыстарды белгілі бір күрделілікке жатқызу және жұмысшыларға біліктілік разрядтарын беру Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына, жұмысшылар кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларына сәйкес жүргізіледі.

4.3. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес қызметкерлерге біліктілік разрядтарын беруді немесе арттыруды қамтамасыз етеді.

5. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫНЫҢ, ЕҢБЕК ДЕМАЛЫСТАРЫНЫҢ ҰЗАҚТЫҒЫ

5.1. Кәсіпорын қызметкерлерінің жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы тиіс.

5.2. ҚР ЕК және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде көзделген жағдайларды қоспағанда, күнделікті жұмыстың ұзақтығы 8 сағаттан аспауға тиіс.

5.3. Серіктестікте екі демалыс күнімен (сенбі және жексенбі) бес күндік жұмыс аптасы және т.б. және жұмыс берушінің актілеріне сәйкес ауысымдық жұмыс белгіленген. Сенбі және жексенбі-жалпы демалыс күндері..

5.4. Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес жұмысшылар өздерінің еңбек міндеттерін орындайтын жұмыс уақыты сағат 09:00-ден 18:00-ге дейінгі уақыт болып табылады. Сағат 13.00-ден 14.00-ге дейін демалу және тамақтану үшін үзіліс.

5.5. Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс режимдері мен ауысым кестелерін жұмыс беруші қызметкерлермен келісім бойынша әзірлейді және бекітеді.

5.6. Қызметкерді қатарынан екі жұмыс ауысымы ішінде жұмысқа тартуға тыйым салынады.

5.7. Үстеме жұмыс ерекше жағдайларда жүргізіледі және әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда – бір сағаттан аспауға тиіс. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс.

5.8. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдер, он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер және мүгедектігі бар адамдар үстеме жұмысқа жіберілмейді.

5.9. Жұмыс беруші қызметкерлердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытын есепке алуды ұйымдастырады.

5.10. Қызметкер жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақыт есепке алынуға тиіс. Бұл ретте үстеме жұмыс уақыты, түнгі уақыттағы жұмыс, демалыс, мереке күндері, іссапар күндері жеке ескеріледі.

5.11. Жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жабық жылытылмайтын үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын қызметкерлерге жылыту не салқындату және демалу үшін жұмыс уақытына қосылатын арнайы үзілістер беріледі.

5.12. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге, анасыз бір жарым жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін келесі ұзақтығы әр үш сағат сайын қосымша үзілістер беріледі:

1) Бір баласы бар-әрбір үзіліс кемінде отыз минут;

2) екі немесе одан да көп баласы бар – әрбір үзіліс кемінде бір сағат.

5.13. 5.12-тармақта көрсетілген қызметкердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер, осы Шарттың демалу және тамақтану үшін үзіліске қосылады не жиынтық үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның)басында немесе соңында беріледі.

5.14. Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзіліс кезінде әйелдерге, әкелерге, асырап алушыларға (асырап алушыларға) орташа жалақы сақталады.

5.15. Серіктестік қызметкерлеріне лауазымдық айлық мөлшерінде сауықтыруға жәрдемақы төлей отырып, ұзақтығы күнтізбелік отыз күн болатын негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі. Сауықтыруға арналған жәрдемақы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берілген кезде күнтізбелік жылы бір рет төленеді.

5.16. Жыл сайынғы еңбек демалыстарының ұзақтығы қолданылатын жұмыс режимдеріне және ауысым кестелеріне қарамастан, еңбек демалысы күндеріне келетін мереке күндерін есепке алмағанда күнтізбелік күндерде есептеледі.

5.17. Жыл сайынғы еңбек демалыстарын беру кезектілігі еңбек қызметі басталғаннан бастап алты ай өткеннен кейін қызметкерлердің пікірін ескере отырып, жұмыс беруші бекітетін демалыс кестелеріне сәйкес жыл сайын айқындалады. Қызметкерге жыл сайынғы еңбек демалысын беру серіктестіктің үздіксіз жұмысына теріс әсер етуі мүмкін жағдайларда оны қызметкердің жазбаша келісімімен басқа кезеңге ауыстыруға жол беріледі.

Пайдаланылмаған ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын не оның бір бөлігін екі жыл қатарынан бермеуге тыйым салынады

5.18. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын жұмыс беруші өндірістік қажеттілік туындаған жағдайда қызметкердің жазбаша келісімімен ғана үзуі мүмкін.

5.19. Қайтарып алуға байланысты пайдаланылмаған жыл сайынғы еңбек демалысының бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі не келесі жұмыс жылы үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады.

5.20. Қызметкер басқа уақытта демалыстың пайдаланылмаған бөлігін берудің орнына жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан қызметкерді кері қайтарып алған кезде қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төленеді.

5.21. Он сегіз жасқа толмаған қызметкерді, жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері қайтарып алуға жол берілмейді.

5.22. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыс кестесінен тыс берілген жағдайда – ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

5.23. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы жағдайында және жүктілік және босану бойынша демалыс кезінде толығымен немесе оның бір бөлігінде ауыстырылады. Мұндай жағдайда жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы (оның бір бөлігі) қызметкердің өтініші бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек

демалысында болған кезеңде ауыстырылады. Тараптардың келісімі бойынша ауыстырылған еңбек демалысы келесі жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосылуы немесе қызметкердің өтініші бойынша ағымдағы жұмыс жылында бөлек берілуі мүмкін.

5.24. Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде оған жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін. Жалақысы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша айқындалады.

5.25. Қызметкердің хабарламасы негізінде жұмыс беруші: некені тіркеу, некені бұзу, жақын туыстарының қайтыс болуы және ТД мен ұжымдық шартта көзделген өзге де жағдайларда күнтізбелік бес күнге дейін жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

5.26. "Қазақстан Республикасындағы мерекелер туралы" 2001 жылғы 13 желтоқсандағы Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ұлттық және мемлекеттік мерекелер мереке күндері болып табылады:

Қазақстан Республикасындағы Ұлттық мереке 16-17 желтоқсанда атап өтілетін 16 желтоқсан-Тәуелсіздік күні болып табылады.

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік мерекелер келесі күндері атап өтілетін мерекелер болып табылады:

Жаңа жыл-1-2 қаңтар;

8 наурыз-Халықаралық әйелдер күні;

Наурыз мейрамы-21-23 наурыз;

1 мамыр - Қазақстан халқының бірлігі мерекесі;

7 мамыр - Отан қорғаушылар күні;

9 мамыр - Жеңіс күні;

Астана күні-6 шілде;

30 тамыз - Қазақстан Республикасының Конституция күні;

Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті күні-1 желтоқсан.

Қазақстан Республикасындағы мереке күндері жұмыс істемейтін күндер болып табылады.

Демалыс және мереке күндері сәйкес келген жағдайда мерекеден кейінгі жұмыс күні демалыс күні болып табылады.

Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 13 желтоқсандағы «Қазақстан Республикасындағы мерекелер туралы» Заңына түзетулер енгізілген жағдайларда кәсіпорындағы жұмыс уақытының есебі қабылданған өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес жүргізіледі.

Мұсылман күнтізбесі бойынша атап өтілетін Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар-православиелік Рождество қолданылатын жұмыс режимдеріне және ауысымдық кестелерге (вахталар кестелеріне) қарамастан, демалыс күндері болып табылады. Иссапарда жүрген қызметкер демалыс күндерін өзі жіберілген жұмыс берушінің еңбек тәртіптемесі қағидаларына сәйкес пайдаланады.

6. САЛАУАТТЫ ЖӘНЕ ҚАУІПСІЗ ЕҢБЕК ПЕН ТҰРМЫС ЖАҒДАЙЛАРЫН ЖАСАУ, ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ШАРАЛАРДЫ ҚАРЖЫЛАНДЫРУ КӨЛЕМІ, ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУДЫ ЖАҚСARTY

6.1. Тараптар осы Шарт бойынша Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасына және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес салауатты және қауіпсіз еңбек және тұрмыс жағдайларын жасауға міндеттенеді.

6.2. Кәсіподақ жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау, өндірістік жаракаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу мақсатында жұмыскерлердің жеке қорғану құралдарын қолдануына қоғамдық бақылауды күшейтуге және еңбекті қорғау мәселелерін кәсіпорын кәсіподағының отырыстарында олардың келіп түсуіне қарай қарауды қамтамасыз етуге міндеттенеді.

6.3. Жұмыс беруші еңбекті қорғауды басқару жүйесін құруды және енгізуді, еңбек жағдайларының жай-күйін бақылауды, ұйымдастыруды, өндірістік бақылау деректеріне жедел талдау жүргізуді, кәсіптік тәуекелді бағалауды және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

жөніндегі талаптарға анықталған сәйкессіздіктерді жою жөнінде шаралар қабылдауды қамтитын еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды қамтамасыз етеді.

6.4. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі белгіленген талаптарды сақтау және анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде дереу шаралар қабылдау мақсатында жүзеге асырады.

6.5. Кәсіпорында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарының сақталуына ішкі бақылауды жүзеге асыру мақсатында жұмыс беруші ұйымның тікелей бірінші басшысына немесе ол уәкілеттік берген адамға бағынатын еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметін құрады.

6.6. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі:

1) өндірістік, тұрмыстық және басқа да үй-жайларға кедергісіз кіруге және қарап-тексеруге құқылы;

2) қауіпсіз және саламатты еңбек жағдайларын жасау, кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінде өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі профилактикалық іс-шаралардың әзірленуін және орындалуын бақылауды жүзеге асыруға міндетті;

3) кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің жұмыскерлеріне анықталған еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі бұзушылықтарды жою жөнінде шаралар қолдану туралы орындалуы міндетті нұсқаулар беруге құқығы бар.

6.7. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметі:

1) ай сайын кәсіпорындағы өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың жай-күйі мен себептеріне талдау жүргізуге, олардың алдын алу жөніндегі іс-шараларды әзірлеуге және оларды тұрақты сақтау үшін ұйымның электрондық дерекқорына енгізуге міндетті;

2) жұмыскерлерді, басшыларды және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, оларға нұсқау беруді және білімдерін тексеруді ұйымдастыруға міндетті;

3) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру тәртібінің сақталуын қамтамасыз етуге міндетті.

6.8. Тараптар Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды, қызметкерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған қағидаларды, рәсімдер мен нормативтерді тиісінше орындауға міндеттенеді.

6.9. Жұмыс берушілер мен жұмыскерлер Қазақстан Республикасының аумағында өз қызметін жүзеге асырған кезде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды орындауға міндетті.

6.10. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру Жұмыс берушінің есебінен Қазақстан Республикасының Республикалық бюджет қаражатынан және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да көздерден жүзеге асырылады. Қызметкерлер бұл мақсаттарға шығындарды көтермейді.

6.11. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларға бөлінетін қаражаттың көлемі Жұмыс берушінің актілерімен, кәсіпорынның бекітілген бюджетімен не кәсіпорынды дамыту жоспарымен айқындалады.

6.12. Қызметкердің құқығы бар:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға, сондай-ақ ЖЕШ-на және осы Шартқа сәйкес санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етуді қамтиды;

3) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға өзінің жұмыс орнындағы еңбек жағдайларына және еңбекті қорғауға тексеру жүргізу туралы өтініш білдіруге құқығы бар;

- 4) еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексеруге және қарауға жеке өзі немесе өз өкілі арқылы қатысуға құқылы;
- 5) жұмыс беруші жұмыскерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және денсаулығына немесе өміріне қатер төндіретін ахуал туындаған кезде бұл туралы тікелей басшысына немесе жұмыс берушіге жазбаша түрде хабарлай отырып, жұмысты орындаудан бас тартуға құқылы;
- 6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен Еңбек міндеттерін қауіпсіз атқару үшін қажетті білім алуға және кәсіптік даярлыққа;
- 7) жұмыс берушіден жұмыс орнының сипаты мен ұйымның аумағы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, қазіргі кәсіптік қатер туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат алуға міндетті;
- 8) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысы тоқтатыла тұрған уақытта жалақысының сақталуына құқығы бар.

6.13. Қызметкер міндетті:

- 1) кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, ережелердің және нұсқаулықтардың талаптарын сақтауға міндетті;
- 2) жұмыскерлердің әрбір өндірістік жарақаты және денсаулығының өзге де зақымдануы, кәсіптік аурудың (уланудың) белгілері туралы, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін ахуал туралы жұмыс берушіге немесе жұмысты ұйымдастырушыға дереу хабарлауға міндетті;
- 3) денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган айқындаған тәртіппен міндетті алдын ала және мерзімдік медициналық қарап-тексерулерден, сондай-ақ ауысым алдындағы және өзге де медициналық куәландырудан өтуге міндетті;
- 4) жұмыс берушінің талабы бойынша жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстыру кезінде профилактикалық медициналық қарап-тексеруден өтуге міндетті;
- 5) мүгедектіктің белгіленгені немесе денсаулық жағдайының еңбек міндеттерін жалғастыруға кедергі келтіретіндей өзге де нашарлауы туралы жұмыс берушіге хабарлауға міндетті;
- 6) жұмыс беруші беретін жеке және ұжымдық қорғану құралдарын мүлтіксіз қолдануға және мақсаты бойынша пайдалануға міндетті;
- 7) мемлекеттік еңбек инспекторының, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, ішкі бақылау мамандарының талаптарын және медициналық мекемелер ұйғарған емдік және сауықтыру іс-шараларын орындауға міндетті;
- 8) жұмыс беруші айқындаған және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқытудан, нұсқау алуудан және білімдерін тексеруден өтуге міндетті.

6.14. Жұмыс берушінің құқы:

- 1) жұмыскерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдескені, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі рационализаторлық ұсыныстары үшін көтермелеуге міндетті;
- 2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын жұмыскерлерді осы Кодексте белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауаптылыққа тартуға құқылы;
- 3) жұмыскерден өндірісте жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі талаптардың мүлтіксіз сақталуын талап етуге міндетті;
- 4) жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының заңнамасында немесе жұмыс берушінің актісінде көзделген жағдайларда профилактикалық медициналық қарап-тексеруге өз қаражаты есебінен жіберуге құқығы бар.

6.15. Жұмыс беруші міндетті:

- 1) кәсіптік тәуекелге бағалау жүргізуге және профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз жабдыкқа ауыстыру жолымен оны барынша азайту және алып тастау жөнінде шаралар қабылдауға міндетті;
- 2) жұмыскерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, оларға нұсқама беруді, білімдерін тексеруді жүргізуге, сондай-ақ өз қаражаты есебінен өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етуге міндетті;
- 3) жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен, кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда үш жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және олардың білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;
- 4) жұмыскерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға, жұмыскерлердің арнайы киімі мен аяқкиімін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жабдықтауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес қамтамасыз етуге міндетті;
- 5) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол бермеуге міндетті;
- 6) әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды қолмен көтеруіне және жылжытуына жол бермеуге міндетті;
- 7) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыруға міндетті;
- 8) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайларының, қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйін мониторингтеу үшін қажетті ақпаратты тоқсанына бір рет беруге міндетті;
- 9) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді қамтамасыз етуге міндетті;
- 10) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамалары мен қорытындыларын орындауға міндетті;
- 11) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша кемінде бес жылда бір рет мерзімдік аттестаттауды жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен өткізуге міндетті;
- 12) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері туралы мәліметтерді бір ай мерзімде жазбаша немесе еңбекті қорғау және қауіпсіздік жөніндегі ақпараттық жүйе арқылы ұсынуға міндетті;
- 13) қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан сақтандыруға міндетті;
- 14) авариялық ахуалдың өршуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсер етуін болғызбау жөніндегі шұғыл шараларды қабылдауға міндетті;
- 15) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен әзірледі, бекітуді және қайта қарауды жүзеге асыруға міндетті;
- 16) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген басқа жұмысқа ауыстырған не кәсіптік аурудың белгілері пайда болған кезде жұмыскерлерді мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан меншікті қаражаты есебінен өткізуге міндетті;
- 17) еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізуге және оның жұмыс істеуіне бақылауды жүзеге асыруға міндетті.

7. КӘСІПТІК ОДАҚТЫҢ ҚЫЗМЕТІ ҮШІН ЖАҒДАЙЛАР ЖАСАУ

7.1. Кәсіподақ жұмыс берушіден тәуелсіз болып табылады және жұмыс берушімен қарым-қатынаста өз мүшелерін ұсынады, олардың еңбек және әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін қорғайды.

7.2. Кәсіпорын кәсіподағы өз қызметінде Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» Заңына, ҚСТ ОДО қызметкерлері кәсіподағының Жарғысына, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне және тиісті саланың мемлекеттік органдарының қолданыстағы салалық келісімдеріне сәйкес жұмыс істейді.

7.3. Кәсіподақтар қызметкерлерінің құқықтары мен міндеттері 2014 жылғы 27 маусымдағы Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» Заңымен және кәсіподақ Жарғысымен айқындалады.

7.4. Кәсіподақ жеке еңбек даулары мәселелері бойынша өкілеттіктер берілген жағдайда кәсіподақ мүшелерінің және өзге де қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін білдіреді және қорғайды, жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясының, ұжымдық еңбек дауларын қарау кезінде татуластыру комиссиясының және еңбек төрелігінің құрамына кіреді.

7.5. Өз мүшелерінің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мақсатында кәсіподақ Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін басқа да барлық тәсілдерді пайдалана алады.

7.6. Кәсіподақ құрамына кіретін қызметкерлердің еңбегі Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» Заңында көзделген ерекшеліктермен бірге ҚР ЕК нормаларымен реттеледі.

7.7. Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлер жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда өздерінің мүдделерін білдіру үшін кәсіподақ органына жазбаша өтінішпен уәкілеттік беруге құқылы.

7.8. Кәсіпорын кәсіподағы Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасы аясында әлеуметтік әріптестікке қатысады.

7.9. Кәсіподақ өз мүшелерінің, сондай-ақ шарттық негізде өз мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады. Жұмыс беруші тарапынан жүргізілетін қоғамдық бақылауға қарсы іс-қимылға және кедергі жасауға жол берілмейді.

7.10. Кәсіподақ өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауға тұрақты негізде қатысады.

7.11. Кәсіподақтың уәкілетті өкілі өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның құрамына кіреді.

7.12. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыру мақсатында кәсіподақ тепе-теңдік негізде кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамына кіреді.

7.13. Кәсіподақ ҚР ЕК белгілеген тәртіп пен шарттарды сақтай отырып, талап қоюға құқылы.

7.14. Егер татуластыру рәсімдері арқылы ұжымдық еңбек дауын шешуге қол жеткізілмесе, сондай-ақ жұмыс беруші татуластыру рәсімдерінен жалтарған не дауды шешу барысында қол жеткізілген келісімді ол орындамаған жағдайларда, кәсіподақ ереуіл өткізу туралы шешім қабылдай алады. Бұл ретте қызметкерлерді сот заңсыз деп таныған ереуілге қатысуды жалғастыруға шакыруға тыйым салынады.

7.15. Кәсіподақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ереуілдер, бейбіт жиналыстар ұйымдастырады және өткізеді.

7.16. Кәсіподақ бірлескен наразылық акцияларын өткізу үшін өз күш-жігерін біріктіріп, басқа кәсіподақтармен және қызметкерлер топтарымен ынтымақтастық белгісі ретінде осындай акциялар өткізе алады.

7.17. Кәсіподақ өзінің жарғылық мақсаттары мен міндеттерін іске асыруға бағытталған іс-шараларды қаржыландыруға арналған әлеуметтік-экономикалық мақсаттағы ақша қорларын меншікті және тартылған қаражат есебінен қалыптастырады.

7.18. Жұмыс берушінің мақсаты кәсіподақты кәсіпорынның қандай да бір құрылымдық бөлімшелеріне немесе лауазымды адамдарына тікелей немесе жанама бағындыру немесе олардың құқықтарын шектеу болып табылатын, сондай-ақ Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы «Кәсіптік одақтар туралы» Заңында және кәсіподақ қызметінің жарғысында көзделген кез келген әрекеттеріне тыйым салынады.

7.19. Жұмыс беруші кәсіподақ органына, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпаратты қоспағанда, кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелер бойынша ақпарат беруге міндетті.

7.20. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына қайшы келмейтін, кәсіподақтың мәдени-бұқаралық, дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын және өзге де жарғылық мақсаттарын ұйымдастыруға кәсіпорынның меншікті қаражатынан ай сайын 1% мөлшерінде Кәсіподаққа ақша аударады.

7.21. Жұмыс беруші кәсіподақтың қызметін жұмыс үй-жайын, ұйымдастыру техникасын, кеңсе тауарларын ұсыну арқылы өтеусіз негізде қамтамасыз етеді. Интернеттің жаһандық желісіне қолжетімділікті қамтамасыз етеді, кәсіпорынның ақпараттық және өзге де технологияларын пайдалануға қолдау көрсетеді, сондай-ақ қажет болған жағдайда кәсіподақ бойынша жалпы жиналыстарды, конференцияларды, форумдарды және т. б. жиындарды өткізу үшін үй-жайларды, конференц-залдарды, алаңдарды ұсынады.

8. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТҚА

ӨЗГЕРІСТЕР МЕН ТОЛЫҚТЫРУЛАР ЕНГІЗУ ТӘРТІБІ

8.1. Осы ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу келіссөздер жүргізу және оған қосымша келісімнің жобасын дайындау үшін қызметкерлердің жалпы жиналысын өткізу жолымен жүргізіледі. Қосымша келісімге Тараптардың уәкілетті өкілдері қол қояды.

8.2. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шартқа қосымша келісім жобасын дайындау үшін Тараптар тепе-теңдік негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, жобаны әзірлеу және Ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптардың келісімімен айқындалады.

8.3. Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлер жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда өздерінің мүдделерін білдіру үшін кәсіподақ органына уәкілеттік беруге құқылы.

8.4. Комиссия дайындаған ұжымдық шартқа қосымша келісімнің жобасы ұйым қызметкерлерінің міндетті түрде талқылауына жатады. Комиссия келіп түскен ескертулер мен ұсыныстарды ескере отырып, жобаны пысықтайды.

8.5. Тараптардың келісіміне қол жеткізілген кезде ұжымдық шартқа қосымша келісім кемінде үш данада жасалады және оған тараптардың өкілдері қол қояды.

8.6. Ұжымдық шартқа қосымша Келісімнің жекелеген ережелері бойынша Тараптар арасында келіспеушіліктер болған кезде тараптар олар туындаған күннен бастап бір ай ішінде бір мезгілде келіспеушіліктер хаттамасын жасай отырып, келісілген талаптарда ұжымдық шартқа қосымша келісімге қол қоюға тиіс.

8.7. Ұжымдық келіссөздер барысында туындаған келіспеушіліктер өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезінде оларды реттеу жөніндегі одан әрі ұжымдық келіссөздер үшін негіз және нысана болып табылуы мүмкін.

8.8. Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар ҚР ЕК-де және осы Шартта белгіленген тәртіппен тараптардың өзара келісімі бойынша ғана жүргізіледі.

8.9. Егер алынған мәліметтер мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын болса, ұжымдық келіссөздер тараптарының оларды жария етуге құқығы жоқ.

8.10. Ұжымдық келіссөздер тараптары оларды өткізу уақытында жалақысы сақтала отырып, Еңбек міндеттерін орындаудан босатылуы мүмкін.

8.11. Жұмыс беруші қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде мониторинг жүргізу үшін ұжымдық шартқа тараптар қол қойған қосымша келісімді Ақмола облысының еңбек инспекциясы жөніндегі басқармасына келісуге ұсынуға міндетті.

9. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР МЕН ЖҰМЫС БЕРУШІ ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫНЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

9.1. Шарт тараптарының әрқайсысы өз өкілеттіктері шегінде оның мақсаттарын іске асыру үшін жауапты болады және туындайтын проблемаларды тең құқылық және өзара сыйластық, басқаға беру және уағдаластық қағидаттарында шешуде ынтымақтасуға міндеттенеді.

9.2. Тараптар өкілдерінің ұжымдық шартты жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе ұжымдық шарт жасасудан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және Ұжымдық шарт ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермеуі, сол сияқты оның талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының белгіленген заңдарымен жауаптылыққа тартылады.

9.3. 9.2-тармақта көрсетілген іс-әрекеттерді жасауға кінәлі жұмыс берушінің лауазымды адамдары мен қызметкерлері жеке жауапкершілікте болады және оларға тәртіптік ықпал ету шаралар қолданылады.

9.4. Қызметкерлер тарапынан Ұжымдық шарт талаптарының орындалуын бақылауды жергілікті кәсіподақ, жұмыс беруші тарапынан – Ұжымдық шарттың тиісті бағыттары бойынша кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелері (заң бөлімі, кадрлар бөлімі, бухгалтерия және т.б.) жүргізеді. Жұмыс беруші тарапынан жалпы бақылауды кәсіпорынның бірінші басшысы жүргізеді.

10. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ӨКІЛДЕРІНІҢ ПІКІРІН ЕСКЕРУДІ ТАЛАП ЕТЕТІН ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ АҚТІЛЕРІ

10.1. Негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысын (төрағасын) жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жауаптылыққа тартуға болмайды.

10.2. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірі ескеріле 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 уәжді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға болмайды.

10.3. Осы Шарттың 10.1., 10.2. тармақтарында көрсетілген адамдармен еңбек шартын бұзу Жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану туралы актісі шыққанға дейін кәсіпорынның кадр бөлімі 3 (үш) жұмыс күні ішінде кәсіподақ органының дәлелді пікірін алу үшін жұмыс беруші актісінің жобасын жергілікті Кәсіподаққа жібереді.

10.4. Кәсіподақ жұмыс беруші актісінің жобасымен дәлелді және негізделген келіспеуі (бас тартуы) келіп түскен жағдайда, кәсіпорынның бірінші басшысы тәртіптік жаза қолданғанға не еңбек шартын бұзғанға дейін 3 (үш) жұмыс күні ішінде Кәсіпорынның Келісу комиссиясының жұмысы шеңберінде келіссөздер жүргізеді не қызметтік тергеп-тексеру жүргізуді тағайындайды.

10.5. Кәсіпорынның келісу не тәртіптік комиссиясы отырысының нәтижелері бойынша ұсынымдар осы Шарттың 10.1 және 10.2. - тармақтарда көрсетілген тұлғалармен тәртіптік жаза қолдану не еңбек шартын бұзу туралы шешім қабылдау үшін негіз болып табылады.

10.6. Кәсіпорынның келісу не тәртіптік комиссиясы мүшелерінің іс-әрекеттері мен шешімдеріне еңбек жөніндегі аумақтық инспекцияға не сот тәртібімен шағым жасалуы мүмкін.

10.7. Жұмыс беруші алдын ала, бірақ 1 айдан кешіктірмей кәсіподақ комитетіне қызметкерлер санын немесе штатын қысқарту туралы, қызметкерлер штатын қысқартуға байланысты қызметкермен еңбек шартын бұзу туралы бұйрықтардың жобаларын, сондай-ақ қызметкерлер штатын қысқарту туралы шешім қабылдау үшін негіз болып табылатын құжаттардың көшірмелерін ұсынуға міндеттенеді. Мұндай құжаттарға қолданыстағы штат кестесі, жаңа штат кестесінің жобасы, қызметкерлердің санын немесе штатын қысқарту жөніндегі іс-шараларды өткізу қажеттілігін растайтын құжат, жұмыспен қамту органдарын хабардар ету, босатылатын қызметкерлерді жұмысқа орналастыру жөніндегі болжамды іс-әрекеттер жатады.

10.8. ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшаларында көрсетілген негіздер бойынша жұмыстан босату туралы хабарлама алған қызметкерлерге (жұмыс берушінің таратылуы, қызметкерлер санының немесе штатының қысқартылуы) жалақысы сақтала отырып, өз бетінше жұмыс іздеу үшін жұмыстан бос уақыт (аптасына кемінде бес сағат) беріледі.

10.9. Қызметкерлер санын немесе штатын қысқарту кезінде жұмыста қалдыруға басым құқығы бар:

1). зейнеткерлік жас алдындағы қызметкерлер (зейнеткерлік жас басталғанға дейін 2 жыл);

2). кәсіпорында 5 және одан да көп жыл жұмыс істеген қызметкерлер;

3). көп балалы (4 және одан да көп бала) ата-аналар;

4). еңбекте жоғары сапалы көрсеткіштері бар қызметкерлер;

5). 18 жасқа дейінгі балаларды жалғыз тәрбиелеп отырған қызметкерлер;

6). асырауында мүтедектер, жас балалары бар қызметкерлер;

7). отбасындағы жалғыз асыраушы болып табылатын қызметкерлер;

8). жас мамандар, балалар үйінің тәрбиеленушілері.

10.10. Жұмыстан босатылатын қызметкерлерге қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған кезде Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген кепілдіктер мен өтемақылар, сондай-ақ тиісті білім бағыты мен деңгейі, жұмыс өтілі және лауазымға қойылатын басқа да талаптар бойынша бос орындар пайда болған кезде кәсіпорынға жұмысқа қабылдаудың басым құқығы беріледі.

11. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ 2013 ЖЫЛҒЫ 21 MAУCЫMДАҒЫ «ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАCЫНДА ЗЕЙНЕТАҚЫМЕН ҚАМСЫЗДАНДЫРУ ТУРАЛЫ» ЗАҢЫНЫҢ 11-БАБЫНЫҢ 1-ТАРМАҒЫНА СӘЙКЕС ЗЕЙНЕТКЕРЛІК ЖАСҚА ТОЛҒАН АДАМДАРДЫ АУЫР ЖҰМЫСТАРҒА, ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ ЗИЯНДЫ ЖӘНЕ (HEMECE) ҚАУІПТІ ЖҰМЫСТАРҒА ЖІБЕРУ ТӘРТІБІ

11.1. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу жоғарыда көрсетілген қызметкерлердің мерзімдік медициналық тексеруден және тексеруден өткеннен кейін ғана жүргізіледі.

11.2. Жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерді Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған адамдарға мерзімдік медициналық қарап-тексеруден және зерттеп-қараудан өткізуді өз қаражаты есебінен ұйымдастырады.

11.3. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған адамдарға ауыр жұмыстарды, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарды жүргізу басталғанға дейін жоғарыда көрсетілген қызметкерлер жұмыс

беруші айқындаған және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөнінде нұсқау беруден және білімін тексеруден өтеді.

11.4. Осы Шартқа сәйкес 11.1-тармақта көрсетілген қызметкерлер үшін, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

12. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ САУЫҚТЫРУ, САНАТОРЛЫҚ-КУРОРТТЫҚ ЕМДЕУ, ДЕМАЛУЫ ЖӘНЕ БҰҚАРАЛЫҚ СПОРТТЫ ДАМУЫ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ШАРАЛАР

12.1. Қызметкерлерді сауықтыру және демалу мен тамақтану үзілістерінде өз міндеттерін жүзеге асыру кезінде олардың әлеуметтік қамсыздандырылуын жақсарту үшін қызметкерлерге мынадай жеңілдіктер беріледі:

1). «Оқжетпес» ЕСК» АҚ-мен «Бурабай даму» ЖШС қызметкерлерінің бассейнге баруына Меморандумға қол қою кезінде (келісім бойынша) 50% жеңілдікпен.

2). «Оқжетпес» ЕСК» АҚ-мен Меморандумға қол қою кезінде Бильярд, Үстел теннисі залдарына тегін бару.

3). қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелері үшін тегін негізде «Бурабай даму» ЖШС карамағындағы визит-орталықтың Табиғат мұражайына, мультимедиялық орталыққа және өзге де аттракциондарға, қызметтер мен ойын-сауықтарға бару (айына 2 (екі) реттен артық емес).

12.2. Серіктестіктің ақшалай қаражаты болған жағдайда жұмыскерлерге санаторий-курорттық емделуге өз қаражатынан және тартылған қаражаттан жеңілдік береді.

12.3. Санаторийлік-курорттық емделуге жеңілдіктер беру кәсіподақ мүшелерін сауықтыруға арналған кезектілік тізімдеріне сәйкес кәсіподақ комитетінің жиналысында жүргізіледі.

12.4. Кәсіподаққа сауықтыру және санаторий-курорттық емделуге кезектілік тізімдері кәсіподақ мүшесінің кәсіподақ комитетіне жеке өтініш беруі арқылы қалыптастырылады.

12.5. Шипажайлық-курорттық емделуден бас тартқан кәсіподақ мүшелеріне шипажайлық-курорттық емделу құны (жеңілдік) ақшалай түрде төленбейді.

13. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР МЕН ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ КЕЛТІРГЕН ЗАЛАЛЫ ҮШІН ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

13.1. Еңбек шарты тарапының еңбек шартының басқа тарапына келтірген нұқсан (зиян) үшін материалдық жауаптылығы, егер осы Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында өзгеше көзделмесе, құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық (әрекет немесе әрекетсіздік) және құқыққа қарсы кінәлі мінез-құлық пен келтірілген нұқсан (зиян) арасындағы себепті байланыс нәтижесінде келтірілген нұқсан (зиян) үшін басталады.

13.2. Еңбек шартының басқа тарапқа нұқсан (зиян) келтірген тарапы оны осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес өтейді.

13.3. Нұқсан (зиян) келтірілгеннен кейін еңбек шартының тоқтатылуы еңбек шартының тараптарын басқа тарапқа келтірілген нұқсанды (зиянды) өтеу жөніндегі материалдық жауаптылықтан босатпайды.

14. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

14.1. Осы Шарт мемлекеттік және орыс тілдерінде жасалды, Тараптардың әрқайсысы және Ақмола облысының еңбек инспекциясы жөніндегі басқармасы үшін бірдей заңды күші бар 3 (үш) данада қол қойылды және мөрлермен куәландырылды.

14.2. Ұжымдық шарт Ақмола облысының еңбек инспекциясы жөніндегі басқармасында келісілген сәттен бастап күшіне енеді.

14.3. Шарттың көшірмелері барлық бөлімшелерге және мүдделі қызметкерлерге жазбаша сұрау салу бойынша ұсынылады.

14.4. Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және олардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйымның қызметкерлеріне және оған қосылған қызметкерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі мен шарттары ЖШС немесе ұжымдық шартта айқындалады.

14.5. Серіктестік таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде ұжымдық шарттын қолданылуы барлық қызметкерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап тоқтатылады.

15. ТАРАПТАРДЫҢ ҚОЛДАРЫ

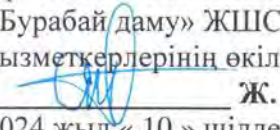
Қазақстан Республикасы
Президентінің Іс Басқармасы
«Бурабай даму» ЖШС
бас директоры



Б. Сағын

2024 жыл « 10 » шілде

Қазақстан Республикасы
Президентінің Іс Басқармасы
«Бурабай даму» ЖШС
қызметкерлерінің өкілі



Ж. Садуов

2024 жыл « 10 » шілде