

«Маңғыстауэнергомұнай»

Жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

«Маңғыстау облысының еңбек басқармасы»
мемлекеттік мекемесі

Государственное учреждение
«Управление труда Мангистауской области»

№ 02-08/40

« 13 » 05 2014 ж/г.

Ақтау қаласы
2014 жыл

МАЗМҰНЫ

р/с	Бөлімдер атауы	Бет №
	ГЛОССАРИЙ	2-4
1	ҚҰЖАТТЫҢ МАҚСАТЫ ЖӘНЕ ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР	5
2	ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ	5-8
3	ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІ ҰЙЫМДАСТЫРУ	8-9
4	ЖҰМЫС УАҚЫТЫ	9-10
5	ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ	11-14
6	ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ	11-17
7	ЖҰМЫСТАН БОСАТЫЛҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ	17-18
8	СЫНАҚ МЕРЗІМІ	18-19
9	ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ АТТЕСТАТТАУ	19
10	ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ	19-22
11	КӘСІБИ ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ	22
12	КӘСПОДАҚ ҰЙЫМЫ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ	22-23
13	ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ КӘСПОРЫНДАРДЫ БАСҚАРУҒА ҚАТЫСУЫ	23-24
14	ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ	24-26
15	ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ	26
16	ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫ ОРЫНДАМАҒАНЫ ҮШІН ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ	26
17	ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР	26
	ҰЖЫМДЫҚ ШАРТҚА ҚОСЫМШАЛАР ТІЗБЕСІ	27

ОСЫ ҚҰЖАТТЫҢ МАҚСАТТАРЫНА АРНАЛҒАН ГЛОССАРИЙ

Жұмыс берушінің актісі	- Серіктестіктің белгіленген тәртіппен шығаратын (қабылдайтын) Қызметкердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар ішкі құжаттары;
Вахталық жұмыс әдісі	- қызметкерлердің тұрғылықты орнына күн сайын қайтуы қамтамасыз етілмеген кезде олардың тұрғылықты орнынан тыс еңбек процесін жүзеге асыруының ерекше нысаны;
Оқыту шарты	- жұмыс беруші мен оқушы арасындағы кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру шарттары туралы жазбаша келісім;
Жалақы	- қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың қиындығына, көлеміне, сапасына және шарттарына, байланысты еңбегі үшін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;
Ереуіл	- Жұмыс берушімен ұжымдық еңбек дауында өзінің әлеуметтік-экономикалық және кәсіби талаптарын қанағаттандыру мақсатында жұмысты толық немесе ішінара тоқтату;
Ұжымдық шарт	- ұйымда әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, Кәсіподақ тұлғасындағы қызметкерлер ұжымы / Қызметкерлердің өкілі мен жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;
Еңбекақы төлеудің ең төменгі стандарты /ЕТЕС/	- жұмыс процесінде зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсеріне ұшырайтын қызметкердің тіршілік күші мен қуатын қалпына келтіру үшін қажетті азық-түлік, тауарлар және қызметтердің ең аз жинағын қамтитын ауыр жұмыстармен, зиянды (аса зиянды), қауіпті жағдайдағы жұмыстармен айналысатын қызметкердің айлық жалақысының ең төменгі кепілдендірілген мөлшері;
Медиатор	- «Медиация туралы» Қазақстан Республикасы Заңының талаптарына сәйкес кәсіптік немесе кәсіптік емес негізде медиация жүргізу үшін тараптар тартатын тәуелсіз жеке тұлға;
Түнгі уақыт	- 22 сағаттан таңғы сағат 06-ға дейінгі уақыт;
Нормалау	- Нақты ұйымдастыру-техникалық шарттарда қызметкерлердің жұмыстарды орындауға (өнім бірлігін жасауға) қажетті еңбек шығындарын анықтау және осы негізде еңбек нормаларын белгілеу;
Қызметкерлердің заңсыз іс-әрекеттері	- қызметкердің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының нормаларын, осы Ұжымдық және еңбек шарттарын, Жұмыс берушінің Қызметкердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар актілерін бұзуы;
Салалық келісім	әлеуметтік әріптестік тараптары арасында жасалатын, салалық деңгейде қызметкерлер үшін еңбек, жұмыспен қамту шарттарын және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу бойынша тараптардың мазмұны мен міндеттемелерін анықтайтын құқықтық акт;
Мереке күндері	- Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мереке күндері;

Серіктестік	«ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ еншілес және тәуелді ұйымы, соның ішінде бірлесіп бақыланатын ұйымдар және бірлескен серіктестіктер;
Кәсіподақ	кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары, олар Серіктестікте болмаған жағдайда Қызметкерлер өкілеттік берген Қызметкерлер Өкілдері;
Кәсіби даярлау	- белгілі бір жұмыс түрін орындау үшін қажетті жаңа және өзгерген кәсіби машықтарды алу үшін тұлғаны дамытуға бағытталған кәсіби оқыту нысаны;
Қайта даярлау	- басқа кәсіпті немесе мамандықты игеруге мүмкіндік беретін кәсіби оқыту нысаны;
Біліктілікті арттыру	- бұрын алған кәсіби білімін, шеберлігін және машықтарын ұстап тұруға, кеңейтуге, тереңдетуге және жетілдіруге мүмкіндік беретін кәсіби оқыту нысаны;
Шақырылған қызметкерлер	- Серіктестіктің жазбаша шақыртуын есепке алғанда, Серіктестікте оның басқа жерде орналасқан бас, еншілес, тәуелді ұйымдарынан немесе басқа жерде орналасқан басқа да сырт ұйымдардан белгіленген тәртіппен жұмысқа қабылданған қызметкерлер, сондай-ақ Серіктестік Қазақстан Республикасының шегіндегі басқа жерге жұмысқа жіберген қызметкерлер;
Бітістіру рәсімдері	- ұжымдық еңбек дауын бастапқыда - бітістіру комиссиясында, ал келісімге келмеген кезде – еңбек төрелігінде, Әлеуметтік әріптестікті дамыту және «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ еңбек даулары мен жанжалдарды реттеу жөніндегі кеңесте дәйекті түрде қарау;
Бітістіру комиссиясы	- тараптарды бітістіру арқылы ұжымдық еңбек дауын реттеу үшін жұмыс беруші мен қызметкерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;
Жұмыс беруші	- қызметкер еңбек қатынасында тұрған заңды тұлға;
Қызметкер	- жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұрған және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындаушы жеке тұлға, соның ішінде шетелдік тұлғалар және азаматтығы жоқ тұлғалар;
Қызметкер мамандықтарының қызметкерлері / Қызметкер	- қол еңбегімен айналысатын тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді өндіру саласының қызметкері. Өндірістік процестегі роліне байланысты негізгі, қосалқы, қызмет көрсету өндірістерінің және әлеуметтік сала қызметкерлері болып бөлінеді;
Жұмыс уақыты	- жұмыс берушінің актілері мен еңбек шартының талаптарына сәйкес қызметкер сол уақыт ішінде еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына, осы ұжымдық шартқа сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері;
Мерзімнен тыс жұмыс	- қызметкер жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан тыс орындайтын жұмыс;
Жұмыс уақытының жинақталған есебі	- жұмыс беруші белгілеген есепке алу кезеңінде оны жинақтау арқылы жұмыс уақытын есепке алу;

Ауысымдық жұмыс	- бір тәулік ішінде екі не үш немесе төрт жұмыс ауысымымен жұмыс істеу;
Әлеуметтік демалыс	- аналық міндеттерін орындау, балаларды бағу, өндірістен қол үзбей білім алу үшін қолайлы шарттар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін белгіленген кезеңге қызметкерге берілетін демалыс;
Әлеуметтік әріптестік	- қызметкерлер (Кәсіподақ), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері) арасындағы еңбек қатынастарын және өзге де олармен тікелей байланысты қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қарым-қатынастар;
Қызметкерлер еңбегіне еңбек ақы төлеу туралы Ереже	- «МЭМ» ЖШС Жұмыс берушісімен бекітілген «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС қызметкерлер еңбегіне еңбек ақы төлеу туралы Ереже;
Әлеуметтік жәрдем көрсету Ережесі	- «МЭМ» ЖШС Жұмыс берушісімен бекітілген «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС қызметкерлеріне әлеуметтік жәрдем көрсету туралы Ереже;
Еңбек дауы (жанжалы)	- қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасындағы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша келіспеушіліктер;
Еңбек төрелігі	- бітістіру комиссиясында келісімге келмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті тұлғаларды тартып, ұжымдық еңбек дауының тараптары құратын уақытша жұмыс істейтін орган.

Қолданылатын, бірақ Глоссарийде ашылмаған негіздер, Қазақстан Республикасының заңнамасында, «МЭМ» ЖШС Жұмыс берушісімен бекітілген «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС қызметкерлеріне еңбек ақы төлеу туралы Ережеде, «МЭМ» ЖШС Жұмыс берушісімен бекітілген «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС қызметкерлеріне әлеуметтік жәрдем көрсету туралы Ережеде пайдаланылатын негіздерге сәйкес келеді.

1-ТАРАУ.

ҚҰЖАТТЫҢ МАҚСАТЫ ЖӘНЕ ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

- 1.1.** Төменде көрсетілген осы Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің (бұдан әрі - Еңбек кодексі), «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының және Қазақстан Республикасында қолданылатын өзге де нормативтік құқықтық актілердің талаптарына сәйкес әзірленді және «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС (бұдан әрі - Серіктестік) әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады.
- 1.2.** Осы Ұжымдық шарттың тараптары мыналар болып табылады:
Жұмыс беруші - «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС, Жарғы негізінде әрекет ететін оның өкілі, Директор тұлғасында бір тараптан, және Серіктестік Қызметкерлері, «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС қызметкерлері Кәсіподағы» қоғамдық бірлестігінің Жарғы негізінде әрекет ететін Төраға (бұдан әрі - Кәсіподақ) тұлғасында екінші тараптан, бірлесіп Тараптар деп аталады.
- 1.3.** Осы Ұжымдық шарттың мақсаттары мыналар болып табылады:
- 1) әрбір Қызметкердің әлеуметтік салауаттылығын арттыру;
 - 2) әлеуметтік әріптестік шегінде Тараптар мүдделерінің оңтайлы теңгеріміне қол жеткізу;
 - 3) Серіктестік қызметінің тиімділігін арттыру;
 - 4) Тараптардың өндірістік-экономикалық қызметінің нәтижелері үшін жауапкершілікті күшейту.
- Тараптар Ұжымдық шарттың заңды маңызы мен құқықтық сипатын мойындайды және оны барлық қолданылу мерзімі ішінде орындауға міндеттенеді.
- 1.4.** Осы Ұжымдық шарттың талаптары мен қолданысы Жұмыс беруші мен олардың атынан ұжымдық шарт жасаған Серіктестік Қызметкерлеріне және жазбаша өтініш негізінде оған қосылған Қызметкерлерге таралады.
Ұжымдық шартқа қосылу туралы ниет білдірген жаңадан қабылданған Қызметкерлер еңбек шартына қол қойылған күннен бастап бір айлық мерзімде осы Ұжымдық шартқа №1 қосымшаға сәйкес нысан бойынша тиісті өтінішті (жазбаша түрде) Серіктестік басшысының қабылдау бөлмесіне жібереді.
Қабылдау бөлмесіне тіркелгеннен кейін өтініш тұрақты жұмыс істейтін екі жақты Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау жөніндегі комиссияға беріледі.
Қызметкерді Ұжымдық шартқа қосу туралы шешім көрсетілген комиссияның отырысында қабылданады және Комиссияның хаттамасына жазылады. Қызметкердің өтініш берген күні Ұжымдық шартқа қосылған күні болып есептеледі.
- 1.5.** Ұжымдық шарт Қызметкерлердің құқықтарын шектеп, еңбек жағдайын нашарлатып, Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген кепілдіктерін бұза алмайды. Қазақстан Республикасы (Ұжымдық шарттың қолданысы кезеңінде) осы Ұжымдық шартпен салыстырғанда, Қызметкерлердің еңбек жағдайын жақсартатын немесе құқықтары мен кепілдіктерін ұлғайтатын және императивтік сипаттағы заңдар, басқа да нормативтік құқықтық актілер қабылдаған жағдайда, қабылданған нормативтік құқықтық актілер қолдануға жатады. Олай болмаған жағдайда (осы Ұжымдық шарттың талаптары Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына қарама-қайшы болмаған кезде) Ұжымдық шарт қолданылады.

2-ТАРАУ.

ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

- 2.1.** Жұмыс беруші мыналарға міндетті:
- 1) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, Салалық келісімнің, Ұжымдық, еңбек шарттарының, ол шығарған Актілердің талаптарын сақтауға;
 - 2) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға;

- 3) Қызметкерге жалақыны және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, Ұжымдық шарттарда, Жұмыс берушінің актілерінде көзделген өзге де төлемдерді уақтылы және толық мөлшерде төлеуге;
- 4) Қызметкерді ішкі еңбек тәртібінің қағидаларымен, Қызметкердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар Жұмыс берушінің өзге де Актілерімен, Ұжымдық шартпен таныстыруға;
- 5) Қызметкерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек, Ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайын қамтамасыз етуге;
- 6) Қызметкерге Қазақстан Республикасының заңнамасында, Салалық келісімде, Ұжымдық және еңбек шарттарында және Жұмыс берушінің актілерінде көзделген жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы мен әлеуметтік демалыстарды беруге;
- 7) Қызметкерлермен осы Ұжымдық шарттың 13.2-тармағының 7) тармақшасына сәйкес өткен жартыжылдықтың және күнтізбелік жылдың қорытындылары бойынша жалпы, есептік жиналыстар өткізуге;
- 8) Серіктестік қызметіне, Қызметкерлер мен олардың өкілдерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында, Салалық келісімде, Ұжымдық және еңбек шарттарында және Жұмыс берушінің актілерінде көзделген заңды құқықтарын іске асыруға жәрдемдесуге;
- 9) жұмыс орындарының қысқаруына немесе еңбек жағдайының нашарлауына алып келетін Серіктестікті, оның құрылымдық бөлімшелерін таратқан немесе меншік және пайдалану нысандары өзгерген, әкімшіліктің, меншік иесінің бастамасы бойынша өндіріс толық немесе ішінара тоқтатыла тұрған кезде, сондай-ақ Қызметкерлердің саны мен штаты қысқартылған кезде Кәсіподақты кемінде екі ай бұрын хабардар етуге және Кәсіподақтармен Қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін сақтау жөніндегі келіссөздер жүргізуге.

2.2. Жұмыс берушінің мыналарға құқығы бар:

- 1) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өкілеттіктер шегінде Қызметкерлермен еңбек қатынастарын реттейтін Актілерді қабылдауға;
- 2) Қызметкерлердің заңсыз әрекеттері жағдайында Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен тәртіптік жазаға тарту, соның ішінде еңбек шарттарын бұзу, материалдық залалды өндіріп алуға;
- 3) еңбек қатынастарын және өндірісті ұйымдастыру мен басқару бойынша Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Ұжымдық шартта көзделген және оларға қайшы келмейтін басқа да шараларды жүзеге асыруға.

2.3. Кәсіподақ мыналарға міндетті:

- 1) Серіктестіктің әлеуметтік-экономикалық дамуына барынша ықпал ету, еңбек ұжымында қолайлы моральдық-психологиялық ахуалды қамтамасыз етуге;
- 2) осы Ұжымдық шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтау және оны Қызметкерлердің қатаң сақтауын қамтамасыз етуге;
- 3) Қызметкерлердің Еңбек тәртібі қағидаларын сақтауға жауапкершілігін арттыруға, еңбек және технологиялық тәртіпті, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігінің нормаларын нығайтуға жәрдем көрсетуге;
- 4) Жұмыс берушіні еңбек ұжымында туындаған проблемалық мәселелер туралы дереу хабардар етуге;
- 5) Ұжымдық шарттың 14-тарауына сәйкес Серіктестікте еңбек жанжалдарының алдын алу және сотқа дейінгі тәртіппен еңбек дауларын шешу бойынша шаралар қабылдауға;
- 6) Қызметкерге Серіктестіктің қаржылық жағдайы және Жұмыс берушінің еңбекақы төлеу және әлеуметтік қолдау деңгейі бойынша нақты мүмкіндіктері туралы толық әрі объективті ақпаратты жеткізуге;
- 7) Кәсіподақ мүшелерінің:
 - еңбек жағдайын жақсартуға;
 - еңбек қатынастарын тоқтату және жұмыспен қамтуға жәрдемдесуге;
 - жұмыс уақыты мен демалыс уақыты режимін сақтауға;
 - кәсіби даярлау, Қайта даярлау және Біліктілікті арттыруға;
- 8) әлеуметтік қолдаудың мынадай шараларын әділ бөлу қағидаттарын басшылыққа алу:
 - шипажай-курорттық емдеу;

- балалар демалысын ұйымдастыру;
- балаларды оқыту;
- тұрғын үй мәселелерін шешуге жәрдемдесу;
- жұмыс істемейтін зейнеткерлерді әлеуметтік қолдау.

Д) Кәсіподаққа мүше зардап шеккен Қызметкерлерге және өндірісте қаза тапқан Кәсіподақ мүшелерінің отбасыларына тегін консультациялар және еңбек міндеттерін орындау кезінде келген зиянды уақтылы және толық өтеу мәселелерін шешуде көмек беруге;

Д) сауатты өмір салтын насихаттауды және Жұмыс берушімен бірлесіп, Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асырылатын әр түрлі спорт және мәдени-көпшілік іс-шараларды ұйымдастыру мен өткізу бойынша жұмыс жүргізуге;

1) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын түсіндіру, Қызметкерлердің Серіктестік мүлкіне саналы әрі ұқыпты қарауын қалыптастыру бойынша жұмыс жүргізу;

2) Ұжымдық шартқа қол қойылғаннан кейін бір айлық мерзім ішінде оның мазмұны бойынша түсіндіру жұмысын жүргізу;

3) Жұмыс берушіні Кәсіподақтың алқалық органдары қабылдайтын құжаттармен таныстыру, хоспарланып отырған ұжымдық іс-шаралар туралы уақтылы хабардар ету;

4) Жұмыс берушінің жазбаша талап етуі бойынша аттестаттауға немесе қысқартуға жататын Қызметкерлер бойынша кәсіподаққа мүшелік туралы ақпарат беру;

5) Жұмыс берушімен Ұжымдық шарттың талаптарын іске асыруға бағытталған іс-қимылдарды үйлестіру.

А. Кәсіподақ мыналарға құқылы:

1) Ұжымдық шарттың мазмұны бойынша ұсыныстар енгізу, Ұжымдық шартты әзірлеу кезінде бақылауды ұйымдастыру және оның орындалу қорытындыларын қарауға;

2) Ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес қызметті материалдық қамтамасыз етуге;

3) Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда Кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау, Кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін сотқа қуынымдар беру, медиация жүргізу кезінде, сотта, басқа органдарда олардың мүдделерін білдіру, оларға өзге де құқықтық көмек көрсету, жеке еңбек дауларын қарау және ұжымдық еңбек дауларын (жанжалдарын) шешуге қатысу, ұжымдық шарттар жасасуға;

4) Кәсіподақ мүшелеріне ұйымдастыру, консультативтік және материалдық көмек көрсетуге;

5) Кәсіподақ мүшелеріне қатысты Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылауды белгіленген тәртіппен жүзеге асыру және анықталған бұзушылықтарды жоюды талап етуге;

6) өз өкілдері тұлғасында Серіктестікке және Кәсіподақ мүшелерінің жұмыс орындарына баруға.

Б. Қызметкерлер мыналарға міндетті:

1) еңбек, Ұжымдық шарттарына сәйкес еңбек міндеттерін орындау, жұмысқа қабылдау кезінде, сондай-ақ одан әрі еңбек шартының қолданылу мерзімі ішінде Жұмыс берушінің Актілерімен танысу және танысқаннан кейін оларды орындауға;

2) еңбек тәртібін сақтауға;

3) Жұмыс беруші мен Қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға

4) еңбек міндеттерін орындауға байланысты оған белгілі болған мемлекеттік құпияларды құрайтын мәліметтерді, қызметтік, коммерциялық немесе өзге де заңмен қорғалатын құпияны жарияламауға;

5) Жұмыс берушіге келтірілген зияны Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген шекте өтеуге;

6) Жұмыс беруші өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда ереуілдер жариялаудан тартыну, ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген және осы Ұжымдық шарттың 14-тарауында көрсетілген бітістіру рәсімдерін барынша пайдалануға.

В. Қызметкерлер мыналарға құқылы:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Ұжымдық шартта көзделген барлық құқықтар мен кепілдіктерді сақтауды ескеріп, еңбек қызметін жүзеге асыруға;

2) осы Ұжымдық шартта белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді пайдалануға;

3) олардың еңбек міндеттерін орындауға байланысты өз құқықтары мен кепілдіктерін қорғауға;

ЖЕЛ әскери қызметке шақырылғанға дейін ЖШС – те жұмыс жасаған қызметкер, әскери қызметін өтеп, ҚР Қарулы күштер қатарынан босатылғаннан кейін 2 (екі) ай мерзім ішінде белгіленген тәртіп бойынша құжаттарды Серіктестіктің мамандар қызметіне тапсырып, бос жұмыс орны болған жағдайда, ЖШС – тегі жұмысқа орналасуға;

Серіктестікте Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Ұжымдық шарттың 13-тарауында көзделген нысандарда басқаруға қатысуға.

2. Тараптар мыналарға міндеттенеді:

- 1) осы Ұжымдық шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтау, бір-бірінің мүдделеріне құрметпен қарау, өзара түсіністікке қол жеткізу үшін тайталасты болдырмау. Барлық даулы мәселелерді осы Ұжымдық шарттың 14-тарауына сәйкес келіссөздер мен консультациялар жүргізу арқылы шешуге;
- 2) қабылданған және бар құқықтар, Ұжымдық шартта белгіленген кепілдіктер мен жеңілдіктер бойынша міндеттемелерді орындауға.
- 3. Тараптардың Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге құқықтар мен өзге міндеттерді орындауға құқығы бар және орындайды.

3 - БӨЛІМ.

ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІ ҰЙЫМДАСТЫРУ

- 1. Қызметкерлерге, соның ішінде ауыр жұмыспен айналысатындарға, еңбектің зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті жағдайларында жұмыс істейтіндерге еңбекақы төлеу түрлері, жүйесі, тарифтік мөлшерлемелердің және қызметкерлердің мөлшері, еңбекақыны индексациялау тәртібі, өтемақылық төлемдер, разряд аралық коэффициенттер, тиісті кәсіп, лауазым бойынша еңбекақының ең үлкен және ең кіші мөлшерлері арасындағы қатынас осы Ұжымдық шартқа №1 қосымша болып табылатын Серіктестіктегі еңбекақы төлеу туралы ережесіне сәйкес реттеледі.
- 2. Еңбекке ақы төлеу жүйесі жалақының ауыспалы бөлігін есепке алмағанда, Қызметкерлерінің орташа айлық жалақыларының кемінде 75 пайызы болатын негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуге тиіс. Еңбек ақы төлеу туралы Ережеде қарастырылғандай, жалақының өзгермелі бөлігіне сыйақылар мен біржолғы төлемдер (ақшалай сыйақылар) жатады.
- 3. Серіктестіктегі еңбекті нормалау (қолданыстағы еңбек нормаларын әзірлеу, жаңаларын енгізу, енгізу енгізу, ауыстыру және қайта қарау) Кәсіподақтың келісімі бойынша белгіленген тәртіппен бекітілген Жұмыс берушінің актісіне сәйкес жүзеге асырылады. Еңбектің жаңа нормаларын енгізу туралы Қызметкерлер бір ай бұрын, кешіктірмей хабарлануы тиіс
- 4. Салықтар мен басқа да міндетті төлемдер ұсталынып қалғаннан кейін қызметкерге жұмыс істелген ай үшін есептеліп жазылған айдан кейінгі (келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей) айдың оныншы жұлдызына дейін айына бір рет еңбекақы төленеді, ал қызметкермен еңбек шарты бұзылғанда немесе тоқтатылғанда – ол тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей еңбекақы төленеді. Еңбек ақы төлеу күні демалыс күндерімен немесе мереке күндерімен сай келгенде, төлем оның алдында жүргізіледі.
- 5. Қызметкерлерге еңбекақы төлеу ақшаны төлем карточкасына аудару арқылы жүзеге асырылады. Еңбек ақыны қолма-қол түрде беру төлем карточкасы болмаған жағдайларда жүзеге асырылады.
- 6. Еңбек ақыны төлеу кезінде Жұмыс беруші ай сайын жазбаша түрде әрбір қызметкерге тиісті кезең үшін оған тиесілі мөлшерлерде және жүргізілген ұсталымдар, соның ішінде ұсталынған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары, сондай-ақ төленуге тиіс жалпы ақшалай сома туралы мәліметтер негізінде еңбекақының құрамдас бөліктері туралы хабарлауға міндетті.
- 7. Қызметкердің ауысымы Құрбан – айттың бірінші күнімен, 07 қаңтар – Православиелік жаңа жыл мереке күнімен, сол сияқты кәсіби мереке – Қазақстан Республикасы мұнай – газ кешені қызметкерлерінің Күнімен сәйкес келген жағдайда, сол күндер үшін Қызметкердің күндік (сағаттық) ставкасы негізге алына отырып, кемінде екі есе мөлшерде еңбекақы жүргізіледі.
- 8. Жұмыс беруші қызметкерді Мақтау грамотасымен марапаттаған кезде ақшалай сыйақы мәселесін бюджет шегінде қарастырады.

4 - БӨЛІМ. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ

Жалпы ережелер

- Жұмыс уақыты осы Ұжымдық шартқа №8 Қосымша болып табылатын Еңбек тәртіптемесінің Ережелерімен белгіленеді.
- Жұмыс уақыты қалыпты ұзақтықта, қысқарған ұзақтықта және толық емес ұзақтықта болуы мүмкін, ол Серіктестіктің әрбір қызметкерінің еңбек шартында көрсетіледі.
- Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 (қырық) сағатты құрайды. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы Ақтау қаласының өндірістік аймағында орналасқан кұрылымдық бөлімшелер жұмыс орындары болатын қызметкерлер үшін және Жетібай кенорнындағы кейбір категориялы қызметкерлер үшін белгіленеді.
- Тараптардың келісімі бойынша қызметкер үшін толық емес жұмыс уақыты немесе оның ұзақтығы белгіленуі мүмкін. толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы жұмыс қызметкер үшін жыл сайынғы төленетін еңбек демалысының ұзақтығына қандай да бір шектеулер алып келмейді. Бұл ретте нақты жұмыс істеген уақыты үшін сағат бойынша еңбекақы төлеу жүргізіледі.
- 08.30 сағаттан бастап 18.00 сағатқа дейінгі күнделікті жұмыс ұзақтығымен, 12.00 сағаттан бастап 13.30 сағатқа дейінгі түскі үзілісімен, жұмыс аптасы Серіктестіктің төмендегі кұрылымдық бөлімшелері үшін белгіленеді:
1. Басқарма аппараты;
 2. «Ақтау» Өндірістік – энергетикалық учаскесі;
 3. Релелік қорғау, автоматика және сынақтау қызметі (Ақтау);
 4. Механизация және көлік цехы (Ақтау);
 5. Тотығудан қондырғыларлы электрохимиялық қорғау учаскесі (Ақтау) ;
 6. Ғимараттар мен кұрылыстарды пайдалануға беру учаскесі (Ақтау) ;
 7. Қауіпсіздік тобы (Ақтау) ;
- 08.00 сағаттан бастап 17.00 сағатқа дейінгі күнделікті жұмыс ұзақтығымен, 12.00 сағаттан бастап 13.00 сағатқа дейінгі түскі үзілісімен жұмыс аптасы Серіктестіктің төмендегі кұрылымдық бөлімшелері үшін белгіленеді:
1. Механизация және көлік цехы, (Жетібай- жекеленген қызметкерлер);
 2. Тотығудан қондырғыларлы электрохимиялық қорғау учаскесі (Жетібай);
 3. Ғимараттар мен кұрылыстарды пайдалануға беру учаскесі (Жетібай);
- Жұмыс уақытын есепке алу қызметкерлерге еңбекақы есептеп жазу үшін Жұмыс берушінің әктісі болып табылатын жұмыс уақытын есепке алу табелінде жүргізіледі. Қызметкердің жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақыты Жұмыс берушінің жұмыс уақытын есепке алу табелінде көрсетіледі.
- Жұмыс істелінген уақыттың құрамында нақты жұмыс істелінген уақыт және жұмыс уақытына жатқызылатын уақыттың өзге кезеңдері есепке алуға жатады. Жұмыс уақытына сол сияқты жататындық – қорытынды жұмыстары (міндетті ауысымалды дәрігерлік куәландырудан өту, мерзид – тапсырма, материалдар, құралдар алу, техникамен, құжаттармен танысу, жұмыс орынын даярлау және жинақтау, дайын өнімдерді тапсыру және тағы басқалар), еңбек технологиясымен, ұйымдастырумен, еңбекті қорғау мен нормалау ережелерімен қарастырылған үзілістер, Қызметкердің өз уақытын еркін қолдана алмаған жағдайда, жұмыс орынында жұмыстарды күту немесе қатысу уақыты, сол сияқты мереке және демалыс күндердегі кезекшіліктер, үйге барылатын кезекшіліктер, Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен, Жұмыс берушінің актілерімен, еңбек, Ұжымдық шарттармен қарастырылған басқа кезеңдер де жатқызылады.
- Бұл ретте мерзімнен тыс жұмыс уақыты, түнгі жұмыс уақыты, демалыс, мереке күндеріндегі жұмыс уақыты жеке есепке алынады.
- Серіктестік өндірісінің ерекшелігі түнгі уақытта, демалыс, мереке күндері, мерзімнен тыс жұмыс істеуді талап ететінін осы Ұжымдық шарттың тараптары мойындайды.

3. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген шектеулерді сақтай отырып, қызметкерлерді түнгі уақытта, демалыс, мереке күндері, мерзімнен тыс жұмыс істеуге тартуы мүмкін.
4. Қызметкер демалыс, мереке күндері жұмыс істеген жағдайда, Қызметкердің тілегі бойынша демалыс үшін басқа күн берілуі мүмкін немесе Қызметкердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесіне орай, төлем екі еселенген мөлшерде жүргізіледі.
Қызметкерлерді демалыс, мереке күндері жұмысқа тарту Жұмыс берушінің актісімен рәсімделеді.

Вахталық жұмыс әдісі

1. Серіктестікте Вахталық жұмыс әдісі келесі құрылымдық бөлімшелерде қолданылады:
 1. № 1 «Қаламқас» Өндірістік – энергетикалық қызметі;
 2. № 2 «Жетібай» Өндірістік – энергетикалық қызметі (жекеленген учаскелер, қызметкерлер);
 3. Механизация және көлік цехы (Қаламқас, Жетібай – жекеленген қызметкерлер);
 4. «Қаламқас» Газ - тұрбалық Электр Станциясы Өндірістік қызметі;
 5. Релелік қорғау, автоматика және сынақтау қызметі (Қаламқас, Жетібай)
 6. Ғимараттар мен құрылыстарды пайдалануға беру учаскесі (Қаламқас);
 7. Тотығудан қондырғыларды электрхимиялық қорғау учаскесі (Қаламқас)
 8. Қауіпсіздік тобы (Қаламқас);
2. Объектіде жұмыс орындау уақыты мен ауысым аралығындағы демалыс уақытынан тұратын кезең вахта деп саналады.
3. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлерге мыналар белгіленеді:
 - вахтаның ұзақтығы – 10 (он) күнтізбелік күн,
 - вахта аралығындағы демалыс уақытының ұзақтығы – 10 (он) күнтізбелік күн.
4. Жұмыс жүргізілетін объектіде болған кезеңінде вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлерді Жұмыс беруші олардың тұрмыс-тіршілігін қамтамасыз ету үшін тұрғын үймен, ыстық тамақпен қамтамасыз етуге, жұмыс орнына және кері қарай жеткізуге, жұмысты орындау және ауысым аралық демалыс үшін тиісті жағдай жасауға міндетті.
Вахтаға жиналу орны: Ақтау қаласы, 24 шағын аудан, «ОТК» ЖШС автостанциясы.
5. Вахталық жұмыс әдісі кезінде жұмыс уақытының қосындыланған есебі белгіленеді.
Жұмыскерлер үшін есепке алу кезеңі күнтізбелік ай болып белгіленеді.
Есепке алу кезеңі жұмыс уақытын, ауысым аралығындағы демалыс уақытын, жиналу пунктінен жұмыс орнына дейінгі және кері қарайғы жолға кететін уақытты қамтиды.
6. Жұмыс беруші Вахталық әдіспен жұмыс істейтін әрбір Қызметкердің жұмыс уақытын, демалыс уақытын есепке алуға міндетті.

Ауысымдық жұмыс

7. Үзіліссіз өндірістік циклге және өндіріс объектілеріне қызмет көрсететін келесі қызметкерлерге ауысымдық жұмыс белгіленеді:
 1. № 1 «Қаламқас» өндірістік – энергетикалық қызметі (жекеленген учаскелер, қызметкерлер);
 2. № 2 «Жетібай» өндірістік – энергетикалық қызметі (жекеленген учаскелер, қызметкерлер);
 3. Механизация және көлік цехы (жекеленген қызметкерлер);
 4. «Қаламқас» Газ - тұрбалық Электр Станциясы Өндірістік қызметі (жекеленген қызметкерлер);
 5. Қауіпсіздік тобы (Қаламқас, Жетібай, Ақтау).
 Жұмысшы мамандықтар, лауазымдар:
 1. Ауысымды инженер;
 2. Қондырғыларды жөндеу мен қызмет көрсету жөніндегі электромонтер;
 3. Көлік жүргізушісі;
 4. Қарауыл (вахтер);
 5. Ауысым бастығы;

2. Ауысымдық жұмыс графиктері Кәсіподақпен келісілген соң, Жұмыс берушінің актісімен бекітіледі және Жұмыс берушімен Қызметкерлердің назарына олар қолданысқа енгізілгенге дейін бір айдан кешіктірілмей жеткізіледі.
3. Ауысымдық жұмыс кезінде, ауыстыратын Қызметкер келмеген жағдайда және жұмыс үзіліске жол бермейтін жағдайда, Қызметкер жұмысты жалғастырады, ал Жұмыс беруші жұмыс істеушіні дереу басқа Қызметкермен ауыстыру үшін шара қабылдайды.
4. Қызметкерді қатарынан екі жұмыс ауысымы ішінде жұмысқа тартуға тыйым салынады.
5. Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс уақытының қосындыланған есебі белгіленеді. Қызметкерлер үшін есепке алу кезеңі күнтізбелік ай болып белгіленеді.

5 БӨЛІМ. ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

Жалпы ережелер

Демалыс уақыты осы Ұжымдық шартқа № 8 қосымша болып табылатын Еңбек тәртіптемесінің қағидаларымен белгіленеді.

Демалыс уақытының түрлеріне мыналар жатады:

- 1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер — демалыс және тамақтану үшін үзіліс; ішкі ауысымдық және арнайы үзілістер;
- 2) күнделікті (ауысым аралығындағы) демалыс;
- 3) демалыс күндері;
- 4) мереке күндері;
- 5) демалыстар.

Күнделікті жұмыс (қызметкер ауысымы) барысында Қызметкерге демалыс әрі тамақтану үшін бір үзіліс беріледі.

Демалысқа әрі тамақтануға кететін үзіліс уақыты жұмыс уақытына кірмейді.

Өндірістің жағдайына байланысты үзіліс беру мүмкін емес жұмыстарда Жұмыс беруші Қызметкерге жұмыс уақытында арнайы жабдықталған орында демалыс және тамақтану мүмкіндігін беруге міндетті. Мұндай жұмыстар мен қызметкерлер кәсіптерінің тізбесі қызметкерлердің еңбек тәртіптемесінің ережелерінде келтіріледі (№ 8 Қосымша).

Күн ішіндегі үзілістер:

- жылдың суық кезінде ашық ауада немесе жылытылмайтын жабық жайларда – 25 С төмен температурада жұмыс істейтін Қызметкерлерге, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын Қызметкерлерге жылыну және демалу үшін арнайы үзілістер беріледі, олар жұмыс уақытына енгізіледі. Мұндай үзілістердің ұзақтығы әрбір 2 (екі) сағат сайын 20 (жиырма) минут;

- жылдың ыстық кезінде ашық ауада немесе желдетілмейтін жабық жайларда +40 С жұмыс істейтін Қызметкерлерге, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын Қызметкерлерге демалу үшін арнайы үзілістер беріледі, олар жұмыс уақытына енгізіледі. Мұндай үзілістердің ұзақтығы әрбір 2 (екі) сағат сайын 20 (жиырма) минут;

Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге (әкелерге, асырап алушыларға), сондай-ақ бір жарым жасқа дейінгі анасыз балаларды тәрбиелейтін әкелерге (асырап алушыларға) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексiне сәйкес кем дегенде әрбір үш сағаттық жұмыстан кейін балаларды тамақтандыру үшін қосымша демалыстар беріледі, олар жұмыс уақытына енгізіледі. Қызметкердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыру үзілістері демалысқа және тамақтануға арналған үзілістерге қосылады немесе қосындыланған үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе соңында беріледі.

Жұмыстың аяқталуы мен келесі күнгі жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталуы арасындағы Қызметкердің күнделікті (ауысым арасындағы) демалысының ұзақтығы он екі сағаттан кем болмауы тиіс.

Қызметкерлерге апта сайын демалыс күндері беріледі. Бес күндік жұмыс аптасы кезінде қызметкерлерге аптасына екі демалыс күні (сенбі, жексенбі) беріледі, ал алты күндік жұмыс аптасы кезінде Қызметкерге аптасына бір демалыс күні - (жексенбі) беріледі.

- 11. **Үзіліссіз** өндіріспен немесе өндірістік-техникалық шарттар бойынша немесе халыққа үзіліссіз **тұрақты** қызмет көрсету қажеттілігіне байланысты демалыс күндері жұмысты тоқтату мүмкін **емес** өндіріспен айналысатын қызметкерлерге демалыс күндері, кәсіподақтың келісімі **бойынша** қабылданған, Жұмыс берушінің актісімен бекітілген ауысым графиктеріне сәйкес **көзбен** аптаның басқа күндері беріледі (Мұндай жұмыстардың тізбесін Ұжымдық шартта **немесе** оның қосымшасында қарастыру керек немесе Жұмыс берушінің актісіне сілтеме **жасау** керек).
- 12. **Іссапарда** жүрген қызметкер ол жіберілген Жұмыс берушінің еңбек тәртібіне сәйкес демалыс **күндерін** пайдалана алады.
- 13. **Қызметкерлерге** жыл сайын төленетін еңбек демалыстары, әлеуметтік демалыстар беріледі.

Жыл сайын төленетін еңбек демалыстары

- 14. **Аыл** сайын төленетін еңбек демалыстары екі түрге бөлінеді – негізгі және ауыр (аса ауыр) **жұмыспен**, зиянды (аса зиянды) және/немесе қауіпті (аса қауіпті) жұмыстармен айналысатын **қызметкерлерге** және Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерімен белгіленген **жағдайларда** берілетін қосымша.
- 15. **Қызметкерлерге** жыл сайын қолданылатын жұмыс режимдеріне және графиктеріне **байланыссыз**, жыл сайын төленетін еңбек демалысы күндеріне келетін мереке күндерін **өсіпке** алмағанда, ұзақтығы кем дегенде 24 (жиырма төрт) күнтізбелік күннен кем емес **төленетін** еңбек демалысы беріледі. Вахталық әдіспен жұмыс орындайтын Қызметкерлерге **ихта** аралық демалыс кезеңінде жыл сайын төленетін еңбек демалысын бөліп беруге жол **берілмейді**.
- 16. **Жыл** сайынғы қосымша төленетін еңбек демалысына өндіріс, цехтар, кәсіптер мен **уазымдардың** ауыр жұмыстардың, зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті **жағдайларындағы** жұмыстардың Тізімі (Тізбесі) (Ұжымдық шартқа № 4 Қосымшасы) **бойынша** Қызметкерлерге саны 6 немесе 12 күн болатын жыл сайынғы қосымша еңбек **демалысы** түрінде құқық берілген.
- 17. **Бірінші** және екінші топтағы мүгедектер болып табылатын Қызметкерлерге 15 (он бес) **күнтізбелік** күннен кем болмайтын қосымша демалыс беріледі.
Бірінші және екінші топтағы Қызметкерлерге жыл сайын төленетін қосымша еңбек демалысы **берілуі** үшін Қызметкер Қызметкерлермен басқару Тобына мүгедектік белгіленген күннен **бастап** 3 (үш) жұмыс күні ішінде мүгедектік мәртебесін растайтын құжат беруі тиіс.
Аыл сайын төленетін қосымша еңбек демалысы жыл сайын төленетін еңбек демалысымен **бір** мезгілде немесе мүгедек қызметкердің тілегі бойынша жұмыс жылының басқа кезінде **берілуі** тиіс. жыл сайын төленетін қосымша еңбек демалысын демалыстар графигінен тыс, **жұмыс** жылының басқа кезінде пайдалануға тілек білдірген мүгедек жұмыскер тиісті түрде **рәсімделу** үшін 20 (жиырма) күн ішінде жазбаша өтінім арқылы Жұмыс берушіні хабардар **етуі** тиіс.
- 18. **Аыл** сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде жыл сайынғы қосымша **еңбек** демалысы негізгі жыл сайынғы еңбек демалысымен қосындыланады.
- 19. **Аыл** сайын төленетін еңбек демалысы Қызметкер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім **бойынша** бөліктерге бөлінуі мүмкін.
- 20. **Қызметкерлерге** жыл сайын төленетін еңбек демалыстарын беру Жұмыс берушімен бекітілген **демалыстар** графигіне сәйкес қызметкерлердің пікірі ескеріле отырып, жүзеге асырылады.
- 21. **Аыл** сайын еңбек демалысын төлеу ол басталардан үш күн күнтізбелік күн бұрын жүргізіледі, **еңбек** демалысы графиктен тыс берілген жағдайда, ол берілген күннен бастап үш күн **күнтізбелік** күннен кешіктірілмей жүргізіледі.
- 22. **Аыл** сайын төленетін еңбек демалысы Қызметкердің жазбаша келісімімен немесе оның **өтініші** бойынша Қызметкер еңбекке уақытша жарамсыз болғанда, толық немесе оның бөлігі **ауыстырылуы** мүмкін, жүктілік және бала туу демалысында болғанда;
Тараттардың келісімі бойынша ауыстырылған еңбек демалысы келесі жылғы еңбек **демалысына** қосылуы мүмкін немесе Қызметкердің өтініші бойынша бөлек басқа уақытта

берілуі мүмкін.

Қатарынан екі жыл бойы еңбек демалысын бермеуге тыйым салынады.

Жыл сайын төленетін еңбек демалысы Жұмыс берушімен тек Қызметкердің жазбаша келісімімен үзілуі мүмкін. Жұмыс берушінің ұсынысынан Қызметкердің бас тартуы еңбек тәртібін бұзу болып табылмайды.

Жыл сайын төленетін еңбек демалысының кері шақырып алуға байланысты пайдаланылмаған бөлігі Қызметкер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша ағымдағы жыл барысында беріледі немесе келесі жұмыс жылы кез-келген уақытта немесе келесі жұмыс жылғы еңбек демалысына қосылады.

Қызметкерді жыл сайын төленетін еңбек демалысынан кері шақырып алғанда, еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына Қызметкер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша жыл сайын төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі үшін өтемақылық төлем жүргізілуі мүмкін.

Әлеуметтік демалыс

Қызметкерлерге әлеуметтік демалыстардың келесі түрлері беріледі:

1) еңбекақысы төленбейтін демалыс;

2) оқу демалысы;

3) бала/балаларды/ тууға, жаңа туған баланы/ балаларды асырап алуға/ байланысты демалыстар.

Жұмыс беруші Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде Қызметкерге еңбекақысы сақталмайтын демалыс беруге құқы бар. Еңбекақысы сақталмайтын демалыстың ұзақтығы Қызметкер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша анықталады.

Жұмыс беруші Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде еңбекақысы сақталмайтын демалысты келесі жағдайларда беруге міндетті:

1) неке тіркелгенде 5 (бес) күнге дейін;

2) бала туғанда 5 (бес) күнге дейін;

3) жақын туыстары қайтыс болғанда 7 (жеті) күнге дейін.

Өмірістен қол үзбей, арнайы орта және жоғары оқу орындарында оқитын қызметкерлерге төленбейтін (оқу орнының шақыруы бойынша) демалыс беріледі.

Жүкті әйелдерге, бала туған әйелдерге, бала асырап алған әйелдерге (ер адамдарға) баланың туылуына байланысты келесі демалыстар беріледі:

1) жүктілікке және бала тууға байланысты демалыс;

2) жаңа туған баланы/балаларды асырап алған жұмыскерлерге демалыс;

3) бала үш жасқа жеткенге дейін оның күтімі бойынша еңбекақысы сақталмайтын демалыс.

Бала үш жасқа жеткенге дейін оның күтімі бойынша еңбекақысы сақталмайтын демалыс кезінде Қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

Алғашқы қорғау және жүкті әйелдің денсаулығын қорғау және уақытша еңбекке жарамсыздық парағында көрсетілген датадан бастап жүкті әйелге жүктілік және бала туу бойынша медициналық ұйым берген күннен бастап 10 (он) жұмыс күнінен кешіктірмей демалыс беру құқығын беретін Жұмыс берушінің медициналық қорытындыны орындау мүмкіндігі шартында, жүкті әйел тиісті демалысты ресімдеуі тиіс.

Жүктілік және бала туу бойынша демалысты демалыстың осы түріне құқықты растайтын уақытша еңбекке жарамсыздық парағын, ВКК анықтамасын Қызметкерлермен Басқару Тобына көрсетіп, Қызметкердің жазбаша өтінішін беру жолымен ресімделеді.

Жүктілік және бала туу бойынша демалыс дер кезінде ресімделген жағдайда, Жұмыс беруші ер ағаша еңбекақының мөлшеріне орай, жүктілікке және бала тууға байланысты табыс жоғалған жағдайдағы Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылатын әлеуметтік төлем сомасын шегере отырып, жүктілік және бала туу бойынша демалысты төлейді.

Жүктілік және бала туу бойынша демалысты төлеу Жұмыс берушімен жүкті әйел жүктілікке және бала тууға, бала асырап алуға байланысты табыс жоғалған жағдайдағы Қазақстан

Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылатын әлеуметтік төлемнің есептелгенін растайтын тиісті уәкілетті органның құжатын немесе мемлекетпен қамтамасыз етілетін әлеуметтік төлемнің мөлшерін көрсете отырып, банктік операциялардың жекелеген түрлерін жүргізетін банктерде және ұйымдарда ашылған банктік шоттан үзінді көшірмені ұсынғаннан кейін ғана жүргізіледі.

Жүкті әйел көрсетілген мерзімде қажетті құжаттарды ұсынбаған жағдайда, нақты ұсыну тасасы көрсетіле отырып, акт жасалады, ол қызметкердің аталған тәртіпті орындамағанын растайды.

Жүктілік және бала туу бойынша демалысты төлеу Жұмыс берушінің қаражаты есебінен келесі жағдайларда жүргізілмейді:

1) жүкті әйел жүктілік және бала туу бойынша демалысты дер кезінде ресімдемеген және Ұжымдық шарттың осы тармағының ережесінде қарастырылған демалысты ресімдеу тәртібін бұза отырып, уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңінде нақты еңбек қатынастарын қалғастырған жағдайда;

2) жүкті әйел 12 ай ішінде еңбекақысын алуға құқығы болмағанда, жүктілік және бала туу бойынша демалыс құқығы пайда болған кезде.

Бала үш жасқа толғанға дейін балаға күтім жасау бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс еңбек шарты мерзімі шеңберінде Қызметкердің ұзақтылығы көрсетілген жазбаша өтініші, сондай-ақ баланың туу туралы куәлігінің және Жұмыс берушінің Акті шығару үшін демалыстың осы түріне құқықты куәландыратын өзге құжаттың негізінде толық немесе бөлікпен пайдаланылуы мүмкін.

Ол үш жасқа толғанға дейін балаға күтім жасау бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс сақталғанға дейін жұмысқа шыққан жағдайда Қызметкер Жұмыс берушіні жұмыс басталғанға дейін бір ай бұрын өз ниеті туралы хабардар етуі тиіс.

Демалыс беру, ауыстыру, ұзарту немесе демалыстан шақыртып алу Жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

6 - ТАРАУ.

ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

Ұжымдық шарттың барлық қатысушылары еңбек қызметіне процесінде Қазақстан Республикасы қолданыстағы заңнамасына сәйкес қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайына құқығы бар және лауазымдық міндеттерін орындаған кезде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша нормалардың, ережелердің және нұсқаулықтардың талаптарының сақтаулы үшін жеке жауапты болады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қызметкер мыналарға құқылы:

еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

Сәйкестік ішкі құжатының талаптарына сәйкес тегін арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдарын алуға;

Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген нормаларға сәйкес ұжымдық қорғау құралдарымен, емдеу-профилактикалық құралдарымен, санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз етілуге;

өзінің денсаулығына немесе өміріне қауіп туғызатын жағдай туындаған кезде бұл жөнінде тиісті басшысын немесе Жұмыс берушіні жазбаша хабардар етіп жұмысты орындаудан бас тартуға;

өзінің жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен оның қорғалуын тексеру туралы жергілікті еңбек инспекциясы органына жүгінуге;

еңбек жағдайын, қауіпсіздігін және оны қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді көрсеткен және қараған кезде жеке өзі немесе өз өкілі арқылы қатысуға;

Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті білімге және кәсіби дайындыққа;

Жұмыс берушіден жұмыс орнының және ұйым аумағының, еңбек жағдайының, қауіпсіздікті қорғаудың жай-күйі туралы, өмір мен денсаулық үшін бар қатер туралы, сондай-ақ оны тазарту (аса зиян) және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау бойынша

шаралар туралы шынайы ақпарат алуға;

қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша талаптарға сәйкессіздіктен ұйымның жұмысы тоқтатылған уақытта орташа жалақысының сақталуына;

Жұмыс берушінің қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы заңсыз әрекеттерін даулауға.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қызметкер:

Жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша нормаларының, ережелерінің және нұсқаулықтарының, сондай-ақ Жұмыс берушінің өндірісті жұмысты қауіпсіз жүргізу бойынша талаптарын сақтауға;

өзінің тікелей басшысына өндірісте болған әрбір жазатайым оқиға, кәсіби ауру (улану) белгілері туралы, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туралы дереу хабарлап отыруға;

Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда міндетті кезеңдік медициналық қараудан және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан, сондай-ақ өндірістік қажеттілікке байланысты немесе кәсіби ауру белгілері пайда болғанда басқа жұмысқа ауысу үшін медициналық куәландырудан өтуге;

Қызметкер медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан жағдайда бар тарту туралы акті жасалады, ол кейіннен тәртіптік жазаға тарту үшін негіз болуы мүмкін;

Жұмыс беруші беретін жеке және ұжымдық қорғану құралдарын мақсаты бойынша қолдануға және пайдалануға;

оларды Жұмыс беруші қаржыландырған жағдайда медициналық мекемелері жазып берген емдеу және сауықтыру іс-шараларын орындауға міндетті.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы Жұмыс беруші:

Қызметкерлерді жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайын жасағаны, қауіпсіз еңбек жағдайын жасау бойынша өнертабыстық ұсыныстар үшін көтермелеуге;

еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша талаптарды бұзған Қызметкерлерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауапкершілікке тартуға;

Қызметкер салақтығынан арнайы киімді, арнайы аяқ киімді және басқа да жеке және ұжымдық қорғану құралдарын жоғалтуға немесе бүлдіруге байланысты келтірген зиянның орнын толтыруға құқылы.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы Жұмыс беруші:

жұмыс орындары мен технологиялық процестерде өндірістік жабдық пен технологиялық процестерге профилактика жүргізу, неғұрлым қауіпсізін алмастыру арқылы жұмыс орындары мен технологиялық процестердегі кез келген тәуекелдердің алдын алу бойынша шаралар қабылдауға;

егер оны жалғастыру Қызметкердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп туғызған жағдайда жұмысты уақытша тоқтатуға;

Қызметкердің еңбек (қызмет) міндеттерін орындаған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін Жұмыс беруші азаматтық-құқықтық жауапкершілігін сақтандыруға;

Өндірістегі бақытсыздық жағдайының қорытындысында Қызметкердің өлімі болса, Жұмыс беруші қаза тапқан Қызметкердің асырауында тұрған жанұяның барлық мүшелеріне, Қазақстан Республикасының заңнамасымен қарастырылғандай, қаза тапқан Қызметкердің асырауында тұрған жанұяның барлық мүшелеріне бөлінген, барлық салықтар мен алымдар есебімен, 1000 ТЕК мөлшерінде төлемді, арнайы құрылған комиссиямен анықтап жүргізеді.

еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, санитарлық-эпидемиологиялық қызмет органдарына, Кәсіподаққа олардың жазбаша сұрауы бойынша Серіктестіктегі еңбек қауіпсіздігі, еңбек жағдайы және еңбекті қорғау жай-күйі туралы қажетті ақпаратты беріп отыруға;

жеке қаражаты есебінен Қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуға, нұсқама беруге және білімдерін тексеруге, өндірістік процес пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу бойынша құжаттармен қамтамасыз етуге;

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өндірістік объектілерде 5 (бес) жылда кем дегенде бір рет аттестация жүргізуге;

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жеке қаражаты есебінен ауыр жұмыстағы, зиян (аса зиян) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін Қызметкерлердің

міндетті кезеңдік медициналық қаралуын жүргізіп отыруға;

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жеке қаражаты есебінен қауіптілігі жоғары жұмыстарда, машиналарда және механизмдерде жұмыс істейтін Қызметкерлерді ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өткізіп отыруға;

еңбек міндеттерін орындауға байланысты алған кәсіби аурулар немесе денсаулығына өзге де зиян келтірілген кезде еңбекке жарамды болғанға немесе мүгедектік белгіленгенге, немесе кәсіби еңбекке жарамдылығын жоғалтқаны белгіленгенге дейін Қызметкерді медициналық қорытындының ұсынымдарына сәйкес неғұрлым жеңіл жұмысқа ауыстыруға немесе денсаулық жағдайы бойынша оған рұқсат етілмейтін жұмыстан босатуға.

Тараптардың келісімі бойынша неғұрлым жеңіл жұмысқа ауыстырылған Қызметкерге еңбекке жарамды болғанға немесе мүгедектік белгіленгенге, немесе кәсіби еңбекке жарамдылығын жоғалтқанға дейін бұрынғы жұмысы бойынша жалақысы сақталуы мүмкін.

Жеңіл жұмысқа ауыстырылған жағдайда:

еңбек бойынша мемлекеттік инспекторлардың нұсқаулықтарын орындауға;

Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруді, өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіби ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды қамтамасыз етуге;

апаттық жағдайдың дамуының және жарақаттау факторларының басқа да адамдарға әсерінің алдын алу бойынша шұғыл шараларды қабылдауға;

Серіктестіктің ішкі құжаттарының талаптарына сәйкес қызметкерлерге тегін арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғау құралдарын бөліп отыруға;

Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген нормаларға сәйкес ұжымдық қорғану құралдарымен, емдеу-профилактикалық құралдарымен, санитарлық тұрмысты үй-жайлармен және құрылыстармен қамтамасыз етуге;

Қазақстан Республикасы заңнамасымен тағайындалған нормаларға сәйкес еңбек жағдайлары бойынша өндірістік нысандарды аттестациялау қорытындылары бойынша Қызметкерлерге сүт немесе сүт ашытқы өнімдері бөлінеді. Кенорындарда (Қаламқас, Жетібай, Асар және тағы басқа) жұмыс жасайтын әрбір Қызметкерге Қазақстан Республикасы заңнамасымен тағайындалған нормаларға сәйкес еңбек жағдайлары бойынша өндірістік нысандарды аттестациялау қорытындыларынан тәуелсіз ауысымда сүт есебінен 0,5 литр бөлінеді. Санитарлық норманың сақталуы, Қызметкерлердің улануының алдын алу мақсатында сүт өнімдері асхана жайларынан ғана таратылады;

еңбек жағдайлары бойынша өндірістік нысандарды аттестациялау қорытындыларынан тәуелсіз кенорындарда (Қаламқас, Жетібай, Асар және тағы да басқа) жұмыс жасайтын Қызметкерлерге таза ауыз су есебінен қысқы кезеңде 1,5 литр, жазғы кезеңде 3 литр су, Ақтау қаласы өндірістік аймағында орналасқан құрылымдық бөлімшелердің әрбір Қызметкеріне күніне 1,5 литр су бөлінеді.

еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсарту бойынша ұйымдастыру-техникалық іс-шараларын өткізіп отыруға міндеттенеді.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнаманың сақталуын бақылау:

Жұмыс беруші жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша белгіленген талаптарды сақтау және анықталған бұзушылықтарды жою бойынша шұғыл шаралар қолдану мақсатында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асырады;

Серіктестікте еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша комиссия құрылуы мүмкін. Оның құрамына басымдық негізде Жұмыс берушінің өкілдері, Кәсіподақ және Қызметкерлер өкілдері кіреді.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі комиссия Жұмыс беруші мен Қызметкерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және кәсіби аурулардың алдын алу бойынша бірлескен іс-әрекеттерін ұйымдастырады, сондай-ақ жұмыс орындарындағы еңбек жағдайы мен еңбекті қорғау бойынша тексерістер және Қызметкерлерді көрсетілген тексерістердің нәтижелері туралы хабардар етуді жүргізеді.

Ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қоғамдық бақылауды Кәсіподақ сайлайтын еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор жүзеге асырады.

Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторы:

Қызметкерлердің Жұмыс беруші алдындағы еңбекті қорғау құқықтарын қорғауды жүзеге асыруға;

өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеуге қатысуға;

Жұмыс берушіден өз функцияларын орындау үшін ақпарат пен түсініктеме, оның ішінде жазбаша алуға;

Жұмыс берушілердің Ұжымдық шартта еңбекті қорғау бөлігінде көзделген міндеттемелерді орындауын тексеруді жүзеге асыруға және тексерістердің қорытындылары бойынша лауазымды тұлғалардың атына анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгізуге;

өз функцияларын орындау үшін қалыпты жағдай жасауды талап етуге;

Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де құқықтарды жүзеге асыруға құқылы.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру:

еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру Жұмыс беруші қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйм салынбаған басқа да көздер есебінен жүзеге асырылады. Қызметкерлер осы мақсаттар шығыстар көтермейді.

еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды іске асыруға бөлінетін қаржы қаражатының көлемі - ағымдағы жылға бекітілген бюджет бойынша.

7-ТАРАУ.

ЖҰМЫСТАН БОСАТЫЛҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

Серіктестікте жұмыс істейтін Қызметкерлер санын немесе штатын қысқарту туралы шешім қабылдаған кезде Жұмыс беруші жазбаша нысанда бұл жөнінде Қызметкерге еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шығарылғанға дейін бір ай бұрын хабарлауы тиіс.

Ескерту мерзімі аяқталғаннан кейін еңбек қатынастары іс жүзінде жалғастырылған жағдайда Қызметкерлерге Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын алда бұзу туралы хабарлама тапсырылған күннен бастап хабарлама жойылды есептеу қажет. Егер ескерту күні аяқталғаннан кейін, жұмыстан босату туралы хабарлама берілген күннен бастап Қызметкер еңбек демалысында немесе өзге демалыста болса, немесе еңбекке жарамсыз болса, хабарлама жойылмайды және Қызметкермен еңбек шартын бұзу ол жұмысқа шыққаннан кейін жүзеге асырылуы мүмкін.

Жұмыс беруші келесі жағдайларда жұмысты жоғалтуға байланысты бір айдың орташа жалақысы өтемақысын төлейді:

Жұмыс беруші жойылған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

Қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда.

Қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған жағдайда, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Серіктестік қызметкерлері жұмыстан босатылған жағдайда Жұмыс беруші:

1) Қызметкерлерді ол келіскен жағдайда бос орын болған кезде оны басқа жұмысқа ауыстыру бойынша шаралар қабылдауға;

2) хабарлама берілген күннен бастап және еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шығарылған күнге дейін Қызметкерге дербес жұмыс іздеуі үшін аптасына бір күн немесе әрбір жұмыс күні ішінде екі сағат беріп отыруға;

3) жұмысты сақтаудың басым құқықтарын беруге;

- жалғыз асыраушы болып табылатын Қызметкерлерге;

- төрт және одан да көп балалы отбасылардың ата-аналарына;

- мұнай-газ кешенінде жұмыс істеген қызметкерлерге (ерлер – кем дегенде 15 жыл, әйелдер – 10 жыл);

- «Мұнай-газ кешенін дамытуға қосқан үлесі үшін» медалімен марапатталғандарға.

Серіктестік қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда бір отбасының екі Қызметкерінің

(зайыбы, жұбайы) қысқартылуына жол бермеуге;

5) тиісті даярлығы бар жұмыстан босаған Қызметкерлерді бос жұмыс орындарына басымдықты жұмысқа орналастыруды қамтамасыз етуге. Қызметкерлердің біліктілігін өзгертуді (басқа мамандықтарға оқытуды) оқу кезінде орташа жалақысының төлемімен, Жұмыс беруші қаражаты есебінен жүзеге асыруға міндеттенеді.

15. Жұмыс беруші жұмыс көлемі азайған жағдайда Қызметкерлер санын бірінші кезекте:

- 1) Қызметкерлердің өздігінен жұмыстан шығуы және оларды қабылдауды шектеу;
- 2) Қызметкерлерді жеке қаражаты есебінен қайта оқыту, қайта даярлау бойынша іс-шаралар;
- 3) Қызметкерлерді бөлімше ішінде босаған жұмыс орындарына ауыстыру;
- 4) Қызметкерлердің уақытша және маусымдық жұмыспен қамтылуын пайдалану;
- 5) уақытша шара ретінде еңбек шартын бұзуға балама, толық емес жұмыс күні режимін қолдану;
- 6) Қызметкердің келісімімен басқа жұмысқа, оның ішінде жалақысы төмен жұмысқа ауыстыру есебінен реттеуге міндеттенеді.

16. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіптік одақ мүшелері болып табылатын Қызметкерлермен, 54-баптың 1-тармағының 2), 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзу, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 59-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес еңбек шартын тоқтату кәсіптік одақтың уәждемелі пікірі ескеріліп, келесі тәртіппен жүргізіледі:

- Жұмыс беруші Қызметкерге хабарлама берген кезде Кәсіподақ басшысына да бір уақытта (өзге де өкіл көрсетілуі мүмкін) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына, 59-бабының 1-тармағының 2) тармақшасы бойынша жоспарланған бұзу күніне дейін 30 күнтізбелік күн бұрын және 54-баптың 3) тармақшасы бойынша шешім қабылдағаннан кейін 5 жұмыс күні ішінде Кәсіподақ мүшесімен алда еңбек шартының бұзылатыны туралы жазбаша хабарламаны қол қойғызып тапсырады.

- кәсіподақ хабарламаны Жұмыс беруші өкілінің қатысуымен Жұмыс берушіден алда еңбек шартының бұзылатыны туралы хабарлама алған сәттен бастап 7 (жеті) күнтізбелік күннің ішінде қарайды, Серіктестік басшысының қабылдау бөлмесіне нысанын Кәсіподақ дербес белгілеуге құқылы жазбаша нысанда уәждемелі пікірін ұсынады.

17. Кәсіподақтың осы Ұжымдық шарттың 7.6-тармағында белгіленген уәждемелі пікірді ұсынбауы Жұмыс берушінің Қызметкермен - Кәсіподақ мүшесімен еңбек шартын бұзу үшін келергі болып табылмайды.

18. Еңбек кодексінің 54-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақтарында көзделген негіздер бойынша 55 жастан бастап зейнеткерлік жасқа дейінгі Қызметкермен еңбек шартын бұзуға комиссияның оң шешімі болған кезде ғана рұқсат етіледі.

Комиссия Кәсіподақ өкілін ескергенде Жұмыс беруші мен Қызметкерлер өкілдерінің тең санынан құрылады. Комиссия құру туралы шешім Қызметкерлер санын және штатын қысқарту туралы немесе Қызметкерлер аттестациясын өткізу туралы шешім қабылданған күні Жұмыс берушінің Актісімен ресімделеді.

19. Қызметкерлердің саны мен штаты қысқартылған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасымен жүкті әйелдермен, үш жасқа толмаған балалары бар әйелдермен, жасы он төрт жасқа толмаған баланы тәрбиелеп жатқан жалғыз басты аналармен (он сегіз жасқа дейін мүгедек баланы), көрсетілген санаттағы балаларды анасыз тәрбиелеп жатқан өзге де тұлғалармен еңбек шарттарын бұзуға жол берілмейді.

20. Қызметкер біліктілігінің жетіспеуіне байланысты атқарып отырған лауазымына немесе орындап жүрген жұмысына сәйкес келмеуінен еңбек шартын бұзуды Жұмыс беруші құрамына Кәсіподақтың мүшесі қатысуы қажет аттестациялық комиссия шешімі ескеріліп жүргізіледі.

8 - ТАРАУ. СЫНАҚ МЕРЗІМІ

21. Жұмыс беруші еңбек шартында Қызметкер біліктілігінің тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі туралы шарт белгілеуге құқылы.

22. Сынақ мерзімі еңбек шартының қолданылу мерзімі басталғаннан басталады.

13. Сынақ мерзімінде Қызметкерлерге Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының нормалары және еңбек, осы Ұжымдық шарттар талаптары қолданылады.
14. Сынақ мерзімі Қызметкердің еңбек шартына енгізіледі және үш айдан аспайды. Сынақ мерзіміне Қызметкердің болмау себебіне қарамастан жұмыста іс жүзінде болмаған кезеңі есептелмейді. Сынақ мерзімі Қызметкердің болмаған күндері санына ұзартылады.
15. Жұмысқа қабылдаған кезде сынақ мерзімі:
- ортадан кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім мекемелерін аяқталған, алынған мамандығы бойынша алғаш рет, бірақ оларды аяқтаған күннен бастап бір жылдан кеш емес жұмысқа кіріскен тұлғалар;
 - мүгедектер;
 - шақырылған қызметкерлер;
 - Жұмыс беруші белгілейтін өзге де тұлғалар үшін белгіленбейді.
16. Сынақ мерзімі кезеңінде Қызметкер жұмысының нәтижесі теріс болған кезде Жұмыс беруші осы Қызметкерді сынақтан өтпеді деп тану үшін негіз болған себептерді көрсетіп, сынақ мерзімі аяқталғанға дейін жеті күнтізбелік күннен ерте емес оны жазбаша түрде ескертіп, онымен еңбек шартың бұзуға құқылы.
17. Егер еңбек шарты аяқталса және Тараптардың ешқайсысы еңбек шартын бұзуды талап етпесе, онда Қызметкер сынақ мерзімінен өтті деп есептеледі.
18. Жұмыс беруші Қызметкерді сынақ мерзімі аяқталғанға дейін жоғары тұрған лауазымға тағайындаса, Қызметке, сондай-ақ сынақ мерзімінен өтті деп есептеледі.

9 - ТАРАУ.

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР АТТЕСТАЦИЯСЫ

1. Серіктестік Қызметкерлерінің аттестациясы келесі мақсаттарда жүргізіледі:
- 1) Қызметкерлер біліктілігінің олар атқарып отырған лауазымдарға сәйкестігін қамтамасыз ету, Қызметкерлерді Серіктестіктің атқаратын қызметке қоятын талаптар туралы хабардар ету;
 - 2) Қызметкерлерге ақы төлеу деңгейінің олардың біліктілік деңгейіне сәйкестігін анықтау;
 - 3) Қызметкердің тікелей немесе көлденең кадрлық ауысымдарының орындылығы, оны оқыту және одан әрі жылжыту үшін кадрлық резервке қосу, еңбек шартының қолданылу мерзімін ұзарту туралы шешімдер қабылдау.
2. Қызметкерлердің аттестациясын жүргізу тәртібі, шарттары және кезеңділігі, аттестацияланатын Қызметкерлер санаты Ұжымдық шартқа № 5 қосымша болып табылатын «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС қызметкерлері аттестациясын өткізу туралы ережемен белгіленеді.

10 - ТАРАУ.

ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ

Жұмыс беруші Қызметкерлерді мынадай әлеуметтік пакетпен қамтамасыз етеді:

Әлеуметтік пакет төлемі жеке табыс салығы мен міндетті зейнеткерлік жарна есебімен жүргізіледі.

11. Материалдық көмек:

- 11.1 Кезекті жыл сайынғы еңбек демалысы тағайындалғанда әр қызметкерге сауықтыруға Қазақстан Республикасының тиісті кезеңіндегі нормативтік құқықтық актілері бойынша сәйкес анықталған 125 - еселік айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде біржолғы материалды көмек көрсетіледі.
- 11.2 Серіктестікпен еңбек қатынастарында есепте тұрған 50 және 55 жасқа толған әйелдерге, Қазақстан Республикасының тиісті кезеңіндегі нормативтік құқықтық актілері бойынша сәйкес анықталған 65-еселік және 70-еселік айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде біржолғы материалды көмек көрсетіледі.
- 11.3 Серіктестікпен еңбек қатынастарында есепте тұрған 50 және 60 жасқа толған ерлерге, Қазақстан Республикасының тиісті кезеңіндегі нормативтік құқықтық актілері бойынша

сәйкес анықталған 65 – еселік және 75 – еселік айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде біржолғы материалды көмек көрсетіледі.

- 11.4 Некеге отырған жағдайда, Қазақстан Республикасының тиісті кезеңіндегі нормативтік құқықтық актілері бойынша сәйкес анықталған 45 - еселік айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде, ал егер некеге отыратындар екеуі де Серіктестік қызметкерлері болса, онда некеге отыруға байланысты берілетін материалды көмек олардың біреуіне ғана төленеді.
- 11.5 Жыл сайын 8 – наурыз Халықаралық әйелдер күніне Серіктестікте жұмыс жасайтын әйелдерге, Қазақстан Республикасының тиісті кезеңіндегі нормативтік құқықтық актілері бойынша сәйкес анықталған 20 - еселік айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде;
- 11.6 Жыл сайын 8 – наурыз Халықаралық әйелдер күніне Серіктестікте жұмыс жасамайтын зейнеткер әйелдерге, Қазақстан Республикасының тиісті кезеңіндегі нормативтік құқықтық актілері бойынша сәйкес анықталған 20 - еселік айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде төлем төлейді;
- 11.7 Қызметкермен зейнеткерлік жасқа шыққанда (ерлер – 63 жас, әйелдер – 58 жас) және тараптардың келісімдері бойынша Қызметкермен зейнеткерлік жасқа жеткен уақытынан бастап үш ай мерзім ішінде еңбек қатынастары бұзылса, оның мұнай – газ саласындағы еңбек өтіліне қарай берілетін біржолғы төлемақысы төмендегідей көлемде болады:
- 10 – жылдан 20 – жылға дейін – бір жарым айлық жалақы;
 - 20 – жылдан 30 – жылға дейін – екі жарым айлық жалақы;
 - 30 – жылдан жоғары – үш жарым айлық жалақы.
- 11.8 Зейнеткерлік жасқа Қызметкермен жетіп және зейнеткерлік жасқа Қызметкермен жеткен кезеңнен бастап үш айдан артық мерзімде жұмыс жасайтындарға жоғарыда көрсетілген төлемдер жүргізілмейді. Бұл қызметкер жеңілдік және материалды көмек алу құқығынан айырылады және жұмыс жасамайтын зейнеткерлердің тізіміне енбейді.
- 11.9 Қазақстан Республикасының тиісті кезеңіндегі нормативтік құқықтық актілері бойынша сәйкес анықталған 50 – еселік айлық есептік көрсеткіш мөлшеріндегі біржолғы ақшалай сыйақы төмендегі мерекелерде жүргізіледі:
- Наурыз мейрамы;
 - Мұнай – газ кешені қызметкерлері Күні;
 - Қазақстан Республикасының Тәуелсіздік Күні.
- 11.10 Серіктестіктің Қызметкерлеріне, Серіктестік бюджетімен қарастырылған (бекітілген) қор шегінде, мекеменің 10 – жылдығынан бастап, 5 жыл аралықпен, Серіктестіктің құрылған мерейтойына 50 АЕК мөлшерінен кем болмайтын біржолғы ақшалай сыйақы төленуі мүмкін.
- 11.11 Мұнай – газ кешені қызметкерлері күніне жұмыс жасамайтын зейнеткерлерге Қазақстан Республикасының тиісті кезеңіндегі нормативтік құқықтық актілері бойынша сәйкес анықталған 20 – еселік айлық есептік көрсеткіш мөлшеріндегі біржолғы ақшалай сыйақы жүргізіледі.
- 11.12 Жаңа жылға бекітілген бюджет қоры шегінде 12 жасқа дейінгі Серіктестік қызметкерлерінің балаларына мерекелік сыйлықтар беріледі.
- 11.13 Бала туылғанда, Қазақстан Республикасының тиісті кезеңіндегі нормативтік құқықтық актілері бойынша сәйкес анықталған 65 - еселік айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде, ал егер екі немесе одан да көп бала туылса, материалдық көмек төлемі әр балаға сәйкесінше бөлек жүргізіледі. Егер ата – ананың екеуі де Серіктестік Қызметкерлері болса, онда баланың туылуымен байланысты берілетін материалды көмек олардың біреуіне ғана төленеді.
- 1 Әлеуметтік жәрдемақылар мен өтемақылар:**
- 1 Қызметкердің – қызметкер жанұясының өлімі болған жағдайда, жерлеуді ұйымдастыруға, Қазақстан Республикасының тиісті кезеңіндегі нормативтік құқықтық актілері бойынша сәйкес анықталған 125 - еселік айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде көмек көрсетіледі;
- 2 Жұмыс жасамайтын зейнеткердің өлімі болған жағдайда – оның жақын туыстарына жерлеуді ұйымдастыруға 65 АЕК мөлшерінде көмек көрсетіледі. Бұл жердегі жұмыс жасамайтын зейнеткер - Серіктестікте жұмыс жасап тікелей зейнетке шыққан Серіктестіктің бұрынғы қызметкері.
- 3 Қызметкердің жақын туысының (жұбайын, балаларын, ата – анасын) жерлеуін ұйымдастыруға 65 АЕК мөлшерінде көмек көрсетіледі. Егер қызметкердің жұбайы, балалар Серіктестіктің Қызметкеркері болса, онда материалдық көмек олардың біреуіне ғана төленеді.

- 14 Жұмыс беруші Қызметкердің қызметкердің, жақын туысының (жұбайының, балаларының, ата – анасының) жерлеуін ұйымдастыруға мүмкіндігінше көлік бөледі.
- 15 Жұмыс беруші жұмыс жасамайтын зейнеткердің жерлеуін ұйымдастыруға мүмкіндігінше көлік бөледі.
- 16 Бала күнінен мүгедек балалары бар Қызметкерге жыл сайын 65 АЕК мөлшерінде материалдық көмек беріледі. Егер Серіктестікте баланың ата – анасының екеуі де жұмыс жасаса, онда материалдық көмек олардың біреуіне төленеді.
- 17 Баланың 1,5 жасына дейін бала күтімімен еңбекақысы сақталмайтын демалыстағы Қызметкерге 10 АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетіледі.
- 18 Қызметкерлердің жанұясына бірінші қыркүйекке мектеп құралдарын алуға, ақшалай беру жолымен, әр балаға 8 АЕК мөлшерінде әлеуметтік көмек тағайындалады.
- 19 Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп бюджет қоры шегінде спорттық, мәдени - көпшілік шараларын өткізеді.
- 110 Қазақстан Республикасы шегінде Қызметкердің жеті жастан он төрт жасқа дейінгі балаларының демалысын ұйымдастыруда, егер Қызметкерде үш баладан артық болмаса, жылына бір жолдама құнын 100% төлейді. Отбасында он төрт жасқа дейінгі үш немесе одан да көп баласы, сондай – ақ егіз балалары бар Қызметкерге жылына екі жолдаманың құны төленеді. Балалардың демалыс орнына бару және кері қайту жолының ақысын Серіктестік қорынан болады.
- 111 Еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлемі. Жәрдемақыны тағайындау және оны төлеу үшін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен берілетін еңбекке жарамсыздық парағы негіздеме болып табылады. Ол еңбекке қабілетсіздіктің алғашқы күнінен бастап еңбекке қабілеті қалпына келген күнге дейін немесе мүгедектігін белгілегенге дейін еңбек шарты мерзімі ішінде төленеді. Нақты қызметкердің айлық жәрдемақысының мөлшері оның орташа күндік жалақысының еңбекке уақытша жарамсыздық парағына сәйкес төленуге жататын жұмыс күндерінің санына көбейту жолымен анықталады және 15 еселенген АЕК шамасынан аспауға тиіс.
- 112 Қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы 30 күнтізбелік күннен асқан болса, еңбекке уақытша жарамсыздығының 31 - ші күнінен бастап Жұмыс беруші оның айлық тарифтік жалақысынан 50% мөлшерде материалдық көмек көрсетеді. Бұл көмек күнтізбелік жылда 10 күннен аспаған жағдайда ғана бөлінеді.
- 113 Жұмыс беруші ҚР оқу орындарында оқитын Серіктестік Қызметкерлерінің балалары үшін бекітілген бюджет бойынша, белгіленген ақшаны бөледі. Бұл ақшаны бөлу Серіктестіктің ішкі құжаттарымен тағайындалған тәртіпте құрылған арнайы комиссиямен жүзеге асады.
- 114 Жұмыс беруші Қызметкердің және оның жанұясының екі мүшесіне медициналық қызметке бекітілген бюджет қоры шегінде көмек бөледі.

Әлеуметтік кепілдік:

- 11 Жұмыс беруші мұнай кәсіпшілігі мен өндіріс аймағында жұмыс жасайтын Қызметкерлер үшін тұрмыстық жағдай жасайды, сондай – ақ өз қаражаты есебінен тиісінше жағдайларын қамтамсыз етеді, бекітілген бюджет шегінде, қажеттілігіне қарай ағымды және күрделі жөндеулер жасайды, цехтарға, медициналық пункттерге, тұрмыстық жайларға жөндеу жүргізеді.
- 12 Кенорындарда вахталық әдіспен жұмыс жасайтын Қызметкерлердің жұмыс орындарына жылумен және салқындатқышпен жабдықталған көлікпен уақытылы бару және қайтуын Жұмыс беруші келесі бағдарлар бойынша қамтамсыз етеді:

Ақтау қаласы – «Қаламқас» кенорны;

Ақтау қаласы – «Жетібай» кенорны;

Ақтау қаласы – Жетібай кенті – Шетпе кенті – Таушық кенті - Қаламқас кенорны.

Көрсетілген бағдарлар бойынша көліктердің саны мен олардың қозғалыс кестесі Жұмыс берушінің актісімен тағайындалады.

- 13 Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен төмендегілерді қамтамсыз етеді:

- вахталық әдіспен жұмыс жасайтын Қызметкерлерге үш мезгілді ыстық тамақпен;

- жұмыс күнінің ұзақтығы 12 сағатты құрайтын, соның ішінде түнгі ауысымда жұмыс жасайтын Қызметкерлерге бір мезгілді ыстық тамақпен немесе құрғақ тамақпен;

- Ақтау қаласынан шеткері, тамақтану орындарынан алшақ орналасқан құрылымдық

бөлімшелердің Қызметкерлері үшін түстіктер ұйымдастырылады. Тамақтану орындарының тізімі Жұмыс берушінің актісімен рәсімделеді.

- спортпен және дене шынықтырумен шұғылдану үшін спорттық залдарды жалға алады.
- спорттық құрал – жабдықтармен, керек - жарақтармен қамтамасыз етеді.

14 Кәсіподақ өз қаражаты есебінен төмендегілерді міндеттенеді:

- спорттық инвентарлар мен керек – жабдықпен қамтамасыз етуге, концерттерге, спектакльдерге билеттер алуға қаражат бөлуге;
- жаңа жылдық балалар ертеңгіліктерін ұйымдастыруға;
- Чернобыль АЭС – дағы апат зардабын жоюға қатысқан және Отан қорғаушылар күніне байланысты интернационалист – жауынгер Қызметкерлерге қайырымдылық көмегін көрсетуге.

11 – ТАРАУ КӘСІБИ ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ КӨТЕРУ

Жұмыс беруші Қызметкерлердің өздерінің лауазымдық міндеттерін тиімді орындау және даму стратегиясы мен Актілермен анықталған міндеттерді шешу үшін кәсіби және басқару қызметі саласында теориялық және практикалық білімді, дағдыны жаңарту және қосымша меңгеру мақсатында Қызметкерлерді кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және біліктілікті көтеруді жүзеге асырады.

Жұмыс беруші Серіктестіктің қалыптастыру мен дамыту үшін Кәсіби даярлау, Қайта даярлау және Біліктілікті көтеру, екінші мамандық оқыту қажеттілігі мен көлемін дербес анықтайды.

13. Білім беру ұйымдарында Жұмыс берушінің бағыты бойынша Кәсіби даярлау, Қайта даярлау және оқып жатқан адамдардың Біліктілігін көтеру Оқыту шартына сәйкес Жұмыс беруші қаражатының немесе Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйым салынбаған өзге де қаражаттың есебінен жүзеге асырылады.

14. Оқу кезеңінде Қызметкердің жұмыс орны сақталады.

15. Вахталық әдіспен жұмыс орындайтын Қызметкерлердің жазбаша келісімімен вахтааралық кезеңде біліктілікті көтеру курсына жіберген кезде еңбекақы есептелмейді, тек мынадай шығыстар (шығыстар түрін көрсету қажет) ғана төленеді.

12 - ТАРАУ. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

1. Жұмыс беруші мен Кәсіподақ Қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтарын қамтамасыз ету, Кәсіпорын қызметіне қолайлы және қауіпсіз жағдай жасау мақсатында Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін, «Кәсіби одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңын, осы Ұжымдық шартты басшылыққа ала отырып өздерінің қарым-қатынасын құрады.

2. Жұмыс беруші міндеттенеді:

- 1) кәсіподақ мүшелерінің жазбаша келісімімен бір мезетте еңбекақыны төлей отырып мүшелік жарналарды ұстау және бухгалтерия арқылы Кәсіподақ шотына аудару;
- 2) сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын, негізгі қызметінен босатылмаған Қызметкерлерді орташа айлық жалақысы сақтап еңбек міндеттеріне босату;
 - кәсіподақтың бекітілген жұмыс жоспарына сәйкес қоғамдық міндеттерді (айына 20 (жиырма) сағатқа дейін) орындау үшін;
 - кәсіподақ немесе оның филиалдары шақырған съездерге, конференцияларға делегат ретінде қатысу, сондай-ақ олардың кеңестерінің жұмысына қатысу үшін негізгі жұмысынан босатылмаған сайланған Кәсіподақ мүшелерінің мүшелері болып табылатын Қызметкерлерді орташа еңбекақысын сақтай отырып еңбек міндеттерінен босату;
- 3) кәсіподақ органдарына сайланатын лауазымдарға сайлау салдарынан өндірістік жұмыстан босатылған Қызметкерлерге олардың сайлау өкілдіктері аяқталғаннан кейін бұрынғы

- жұмысын (лауазымын) беру, ол болмаған кезде – сол кәсіпорында немесе Қызметкердің келісімімен басқа кәсіпорында басқа тең жұмыс (лауазым) беру;
- 4) Серіктестік толық таратылған жағдайды қоспағанда, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жоғары тұрған Кәсіподақтың алдын ала келісімінсіз негізгі жұмысынан босатылмаған Кәсіподақ тараптарымен еңбек шартын бұзбау;
 - 5) кәсіподақпен еңбекақы, үстемеақы, коэффициенттер, сыйақылар есептеу тәртібі мен тетіктерін регламенттейтін Жұмыс берушінің Актілерін келісу;
 - 6) кәсіподаққа олар жарғылық қызметті жүзеге асыру үшін әлеуметтік-еңбек және басқа да мәселелер туралы барлық қажетті ақпаратты ұсыну;
3. Кәсіподақ жұмысын жүргізу, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, еңбек қорғау ережелерінің сақталуын, Ұжымдық шарттың орындалуын қоғамдық бақылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподақтың уәкілетті өкілдері мыналарға құқылы:
- Серіктестіктегі жұмыс орындарына бару және тексеру;
 - Жұмыс берушіден тиісті құжаттар, мәліметтер алу және еңбек қорғау жөніндегі міндеттемелер мен іс-шараларды орындау бойынша тексерістерді жүзеге асыру;
 - Серіктестік Қызметкерлерінің еңбек жағдайы мен тұрмысын (Вахталық жұмыс әдісі жағдайында) тексеру.
4. Мақсаты Кәсіподақтарды тікелей немесе жанама қандай да бір органдар мен ұйымдарға бағындыру немесе олардың құқықтарын шектеу болып табылатын, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасымен және жарғымен көзделген (өзге де негізгі құжаттармен) Кәсіподақ қызметіне кедергі келтіретін кез келген әрекеттерге тыйым салынады.
5. Серіктестіктің қаржылық ахуалы мен өндірістік мүмкіндіктеріне байланысты ақысыз қолдану жолымен көлікті, жайларды, байланысты, жихаздарды және басқа да кеңсе тауарларын Кәсіподаққа материалдық жағдай жасайды.

13 - ТАРАУ. ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ КӘСІПОРЫНДЫ БАСҚАРУҒА ҚАТЫСУЫ

1. Қызметкерлердің Серіктестікті басқаруға қатысуы негізгі екі тәсілмен іске асырылуы мүмкін:
 - 1) тікелей (Қызметкерлер жиналысы). Қызметкерлердің 13.2-тармақта көрсетілген нысандарда Серіктестікті басқаруға тікелей қатысуы, Жұмыс берушіге ұсыныстар беру;
 - 2) кәсіподақ/Қызметкерлер уәкілі арқылы.
2. Қызметкерлер Серіктестікті басқаруға мынадай нысандарда қатысады:
 - 1) Жұмыс берушінің Кәсіподақ пікірін мынадай жағдайларда ескеруі:
 - 2) Қазақстан Республикасының заңнамасымен көзделген жағдайларда толық емес жұмыс уақытын енгізу;
 - 3) кәсіподақ мүшелері болып табылатын Қызметкерлермен еңбек шартын бұзу;
 - 4) жұмыс уақытын жиынтық есепке алу белгіленетін Қызметкерлер санатын анықтайтын жұмыс уақытын жиынтық есепке алу кезінде жұмыс тәртібін регламенттейтін актіні бекіту;
 - 5) Қызметкерлердің еңбек демалыстарының кестесін бекіту;
 - 6) Жұмыс берушінің мынадай жағдайларда Серіктестіктің келісімін алуы:
 - еңбек тәртібі Ережесін бекіту;
 - Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 54-бабының 2) және 3) тармақшаларымен көзделген 55 жастағы және зейнетақы жасына дейінгі Қызметкерлермен еңбек шартын бұзу мәселелерін қарау және шешім әзірлеу үшін құрылатын комиссия құру тәртібін регламенттейтін актіні бекіту;
 - Қызметкерлерді аттестаттау тәртібін, талаптарын және мерзімділігін регламенттейтін актіні бекіту;
 - ауысым кестесін бекіту;
 - өндіріс талабы бойынша демалыс пен тамақтануға үзіліс беру мүмкін болмаған кезде жұмыс тізбесін, демалыс пен тамақтану тәртібін және орнын анықтау;
 - Қызметкерлерге технологиямен және өндіріс және еңбек ұйымымен негізделген ішкі ауысымдық үзілістер берілген кезде, мұндай үзілістер ұзақтығы мен тәртібін анықтау;

- жаңа еңбек нормаларын әзірлеу, енгізу және қолданыстағы еңбек нормаларын қайта қарау.

- 7) өткен жартыжылдық және күнтізбелік жыл қорытындылары бойынша жалпы, есепті жиналыстарда Жұмыс берушіден Серіктестіктің өндірістік-экономикалық қызметінің негізгі көрсеткіштері, Қызметкерлердің мүдделеріне тікелей қатысты мәселелер туралы ақпарат алу;
- 8) Ұжымдық шарттар әзірлеу мен жасасу жөніндегі келіссөздерге қатысу;
- 9) Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Жұмыс берушінің Актілерімен анықталған өзге нысандар.

14 -ТАРАУ. ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ

1. Еңбек даулары Қазақстан Республикасының заңнамасымен, Салалық келісіммен және Ұжымдық шартпен көзделген тәртіппен қаралады.
2. Тараптар мынадай келісімге келді:
 - 1) ұжымдық еңбек дауы Жұмыс берушінің Қызметкерлердің талаптары туралы жазбаша хабарламасын алған күннен бастап туындаған болып табылады;
 - 2) ұжымдық еңбек дауларының және оларды шешудің ең соңғы шаралары – ереуілдер туындауына алып келуі ықтимал себептер мен жағдайларды болдырмау жөніндегі алдын алу шараларын қабылдайды;
 - 3) еңбек дауларын Тараптар сотқа дейінгі тәртіппен шешетін болады, атап айтқанда: жеке еңбек даулары – келісу комиссиясымен, ұжымдық еңбек даулары - келістіру рәсімдері тәртібінде;
 - 4) дауларды шешу кезең-кезеңмен жүзеге асырылуы тиіс:

Бірінші кезең:

Кәсіподақты және Серіктестіктің жоғары тұрған басшылығының өкілдерін міндетті тарта отырып Тікелей басшылықпен (учаскенің, бригаданың басшылығы).

Осы кезеңде дауды қарау мен реттеу мерзімі – үш күнтізбелік күн.

Екінші кезең:

Егер бірінші кезеңде көзделген іс-шаралар нәтижесінде дауларды шешу мүмкін болмаған жағдайда Кәсіподақ Қызметкерге (Қызметкерлерге) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес құрылған Келістіру/Татуластыру/ комиссиясына жазбаша өтініш беру үшін қажетті материалдар дайындауға көмектеседі.

Келістіру комиссиясы өтініш берілген күннен бастап жеті күнтізбелік күн ішінде еңбек дауын қарауға міндетті.

Келістіру комиссиясы Қызметкерлердің (Кәсіподақ) талаптарын оны құрған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей қарайды. Татуластыру комиссиясының талаптарды қарау, аталған қарау мерзімін ұзарту тәртібі тараптардың келісімімен жүзеге асырылады және хаттамамен ресімделеді.

Үшінші кезең :

Татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек төрелік соты құрылады.

Еңбек төрелік сотын еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап бес күнтізбелік күн ішінде республикалық, салалық немесе өңірлік әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі комиссия мүшелерін қатыстыра отырып құрады.

Еңбек төрелік соты мүшелерінің саны, оның персоналдық құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тараптардың келісімімен анықталады. Еңбек төрелік соты кемінде бес адамнан тұруы тиіс.

Еңбек төрелік сотының құрамына қоғамдық бірлестіктердің өкілдері, еңбек инспекторы, мамандар, сарапшылар және басқа да тұлғалар кіреді.

Еңбек төрелік сотының төрағасын тараптар төрелік сот мүшелерінің қатарынан сайлайды.

Еңбек төрелік соты ұжымдық еңбек дауы тараптарының өкілдерінің міндетті қатысуымен, қажетіне қарай басқа да мүдделі тұлғалар өкілдерінің қатысуымен ұжымдық еңбек дауын қарайды.

Дауды қарау рәсімі еңбек төрелік сотымен анықталады және ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткізіледі.

Еңбек төрелік сотының шешімі оны құрған күннен бастап жеті күннен кешіктірілмей төрелік сот мүшелерінің дауысының басымдығымен қабылданады. Төрелік сот мүшелерінің дауыстарын тең бөлу кезінде төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім мотивацияланған болуы тиіс, жазбаша нысанда жазылуы және барлық төрелік сот мүшелерінің қолдары қойылуы тиіс.

Еңбек төрелік сотының шешімі ұжымдық еңбек дауының тараптары орындау үшін міндетті болып табылады.

Төртінші кезең:

Егер дауды аталған кезеңдер іс-шараларының нәтижесінде шешу мүмкін болмаса, Тараптар «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Әлеуметтік серіктестікті дамыту және еңбек дауларын реттеу жөніндегі кеңеске өтініш білдіруі тиіс.

Осы кезеңде дауды қарау мен реттеу мерзімі – өтініш білдірген сәттен бастап 10 күнтізбелік күннен артық емес.

Егер аталған кезеңдегі іс-шаралар, сондай-ақ осы Ұжымдық шарттың 14.3-тармағында көзделген рәсімдер нәтижесінде дауды шешу мүмкін болмаса Тараптар дауды шешу үшін сотқа жүгінуге құқылы.

3. Сотта дауды шешкенге дейін еркін келісім бойынша іске асырылатын өзара қолайлы шешімге қол жеткізу мақсатында Тараптар «Медиация туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес медиатор (медиаторлар) көмегімен дауды реттеу рәсімін қолдануға құқылы.

Медиация мынадай қағидалар негізінде жүргізіледі:

- 1) еркінділік;
- 2) Тараптардың тең құқылығы;
- 3) медиатор тәуелсіздігі мен әділдігі;
- 4) медиация рәсіміне араласуға жол бермеу;
- 5) құпиялылық.

Медиатор тәуелсіз, әділ, жеке тұлғаның ісіне мүдделі емес, «Медиация туралы» Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына жауап беретін болуы тиіс.

4. Тараптар, мекемеге қарайтын болғандықтан, Кәсіпорында, қауіпті өндірістік нысаны болып табылатын Ереуілдер заңсыз болып есептелінеді.

Қызметкерлер барлық келісу рәсімдерін жүргізгеннен кейін ғана, ал Жұмыс беруші келісу рәсімдерінен бас тартқан немесе дауды шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайда «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Әлеуметтік серіктестікті дамыту және еңбек дауларын реттеу жөніндегі кеңесте қаралғаннан кейін ғана Ереуілге шығу туралы шешім қабылдай алады.

5. Ереуілге шығу туралы шешім Қызметкерлердің (олардың өкілдерінің/Кәсіподақтың) жиналысында қабылдануы тиіс. Қызметкерлер жиналысы, егер оған Серіктестік Қызметкерлерінің жалпы санының жартысынан астамы қатысып отырған болса заңды болып табылады. Қызметкерлер жиналысының шешімдері қатысушылардың басым даусымен қабылданған болып саналады.

6. Егер Кәсіподақ Қарсылық акциясын жүргізу туралы шешім қабылданған болса Қызметкерлер жиналысымен шешім қабылданған сәттен бастап 2 күн ішінде Қарсылық акциясын жүргізу туралы өтініш дайындайды және оны жүргізудің жоспарланған күніне дейін 10 күннен кешіктірмей оны республикалық маңызы бар қаланың, астананың, ауданның (облыстық маңызы бар қала) органына береді.

Өтініште Қарсылық акциясын жүргізу мақсаты, нысаны, орны, басталу және аяқталу уақыты, қатысушылардың болжамды саны, Қызметкерлердің мүдделерін білдіретін уәкілетті адамдар мен қоғамдық тәртіптің сақталуына жауапты адамдардың аты-жөндері, олардың тұрғылықты жерлері мен жұмыс орындары, өтініш берілген күн көрсетіледі. Өтініш беру күні республикалық маңызы бар қаланың, астананың, ауданның (облыстық маңызы бар қаланың) жергілікті атқарушы органында оны тіркеген күннен бастап саналады

7. Жұмыс берушінің Ұжымдық шартпен және Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіпті сақтаумен жүргізілетін Қарсылық акциясына қарсы тұруға құқығы жоқ.
8. Ереуілге қатысу ерікті болып табылады. Ешкім де Ереуілге қатысуға немесе одан бас тартуға мәжбүрлей алмайды.
9. Қызметкерлерді Ереуілге қатысуға мәжбүрлеген адамдар Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген тәртіппен жауапкершілікте болады.
10. Ереуілге шығу кезеңінде Ұжымдық еңбек дауының Тараптары келіссөздер жүргізу жолымен осы дауды шешуді жалғастыруы тиіс.
Тараптар Ереуіл кезеңінде қоғамдық тәртіпті, ұйым мүлкін сақтауды және қызметкерлер қауіпсіздігін, сондай-ақ тоқтауы адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төндіретін машиналар мен жабдық жұмысын сақтауы тиіс.

15 - ТАРАУ.

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ

1. Тараптар бірлескен шешіммен Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау жөніндегі комиссия құрады, оның құрамы 8 (сегіз) адамнан тұрады, құрамына әр Тараптың 4 (төрт) өкілі кіреді. Комиссия функциялары болып табылатындар:
 - 1) Қызметкердің Ұжымдық шартқа қосу туралы өтінішін қарау;
 - 2) Ұжымдық шарттың орындалу жай-күйін жыл сайын талдау;
 - 3) Жұмыс беруші мен Қызметкерлерді Ұжымдық шарттың орындалу қорытындысы бойынша ақпараттандыру үшін материалдар дайындау;
 - 4) Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы ұсыныстар дайындау;
 - 5) Тараптардың Ұжымдық шарттың ережелерін бұзуы туралы мәселені қарау және оларды жою жөніндегі шаралар қабылдау.
2. Бақылауды жүзеге асыру кезінде Тараптар осы үшін қолда бар барлық ақпаратты беруге міндетті.
3. Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар, егер бұл мәліметтер мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын болса алынған мәліметтерді жарияламауға міндеттенеді.

16 - ТАРАУ.

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛМАУЫНА ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

1. Осы Ұжымдық шартпен көзделген міндеттемелердің орындалмауына Кәсіпорын басшылығы Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген тәртіптік, әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілікте болады.
2. Қызметкерлер Ұжымдық шарттың талаптарын бұзған жағдайда Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті болып табылатын шаралардан басқа, әлеуметтік қолдау, ынталандыру және жеңілдіктер шараларын шектеуге құқылы.
3. Осы Ұжымдық шартпен көзделген міндеттемелердің орындалмағаны үшін Кәсіподақ осы Ұжымдық шарттың 12.5-тармағымен көзделген кепілдіктерден айырылады.

17 - ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕ

1. Ұжымдық шарт 3 жылдық мерзімге жасалды және еңбек инспекциясы бойынша мониторинг жүргізу күнінен бастап күшіне енеді. Егер Ұжымдық шарттың белгіленген қолданыс мерзімі аяқталғаннан кейін ешбір Тарап жаңа ұжымдық шарт жасасуға бастамашы болмаса, онда қолдану келесі жылға ұзартылады.

2. Осы Ұжымдық шарт өз күшіне енген сәттен бастап «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС - нің Жұмыс берушісі мен Қызметкерлер арасындағы 28.09.2011 жылғы Ұжымдық шарт өз күшін жояды.
3. Ұжымдық шарттың қолданыс мерзімі ішінде тараптардың біреуінің бастамасымен шартқа Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің ережелерімен белгіленген тәртіппен өзара келісім бойынша өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізіле алады. Ұжымдық шарттың талаптары бір жақты тәртіппен өзгертілуі мүмкін.
4. Ұжымдық шарт Серіктестік қайта құрылған (қосылған, бөлінген, түрлендірілген) кезеңде, сондай-ақ Қызметкерлер/Кәсіподақ өкілдері ауысқан жағдайда қолданысын сақтай алады.
5. Серіктестік мүлкінің иесі ауысқан кезде Ұжымдық шарттың қолданысы 3 (үш) ай бойы сақталады. Осы кезеңде тараптар жаңа ұжымдық шарт жасасу немесе қолданыстағы ұжымдық шартты сақтау, өзгерту және толықтыру жөнінде келіссөздер жүргізеді.
6. Серіктестік таратылған, оны банкрот деп жариялаған кезде Ұжымдық шарт барлық қызметкерлермен еңбек шарттарын тоқтатқан сәттен бастап қолданысын тоқтатады.
7. Осы Ұжымдық шарт 3 (үш) данада бірдей заңды күші бар қазақ және орыс тілдерінде жасалды.
8. Серіктестіктің өндірістік-экономикалық қызметінің көрсеткіштері нашарлаған жағдайда Тараптар осы Ұжымдық шарттың мазмұнын қайта қарауға міндеттенеді.
9. Осы Ұжымдық шартқа қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады және егер Тараптар келісімімен өзгеше белгіленбесе, Ұжымдық шарттың қолданысының барлық мерзімі бойы қолданылады.

Ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын қосымшалары:

- 1) Қызметкердің Ұжымдық шартқа қосылу туралы арыз нысаны, 1 бетте (№1 Қосымша);
- 2) Қызметкерлерге берілген мүлктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін материалдық жауапкершілікке тартылу туралы жеке және ұжымдық (ортақ) шарттар жасауға болатын Қызметкерлердің айналысатын немесе орындайтын жұмыстары мен қызметтерінің тізімі, 2 бетте (№2 Қосымша);
- 3) Қызметкердің толық материалдық жауапкершілігі туралы үлгілік шарт, 2 бетте (№3 Қосымша);
- 4) Зиянды және ауыр жұмыс жағдайы бойынша қосымша демалыс берілетін мамандықтардың (қызметтер) тізімі, 3 бетте (№4 Қосымша);
- 5) «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС қызметкерлерін аттестациялау Ережелері, 28 бетте (№5 Қосымша);
- 6) «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС қызметкерлеріне еңбек ақы төлеу туралы Ереже, 89 бетте (№6 Қосымша);
- 7) «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсету туралы Ереже, 18 бетте (№7 Қосымша);
- 8) «Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС қызметкерлерінің еңбек тәртібі туралы Ереже, 19 бетте (№8 Қосымша).

Жұмыс берушінің өкілі:

«Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС
Директоры

Б.А. Когашев

« _____ » 2014 жыл

Қызметкерлер өкілі:

«Маңғыстауэнергомұнай» ЖШС
Кәсіподақ бірлестігінің төрағасы

Г.Ж. Оразов

« _____ » 2014 жыл


Бигалиев К.Ш.

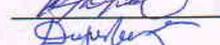
Маулимова А.Ш.

Жантурганова Б.И.

Кулекешов Н.Я

Курсеитова Э.А.


Балташев Н.С.

Дошанов К.А.

Отегенов О.К.

Димигамбетов Т.К.

Нурболганова М.А.

Handwritten notes in Cyrillic script, partially obscured by a large blue scribble.

Handwritten notes in Cyrillic script, partially obscured by a large blue scribble.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

«18» 11 2014 года
Всего на 1 листах

