

**«Әскерилендірілген темір жол күзеті»
акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы
арасындағы 2018 – 2020 жылдарға арналған
Ұжымдық шарт**

I тарау. Жалпы түсініктер

Ұжымдық шарт – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, қызметкерлердің өкілдері арқылы қызметкерлер мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша түрдегі келісім формасындағы құқықтық акт.

Жұмыс беруші – «Әскерилендірілген темір жол күзеті» акционерлік қоғамы (бұдан әрі – Қоғам);

Компания – «Қазақстан темір жолы» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы;

Қызметкерлердің өкілі, Кәсіподақ – «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көліктері қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігінің «ӘТЖК» филиалы;

Қызметкерлер – жұмыс берушімен еңбек қатынасында тұрған және еңбек келісімшарты бойынша жұмыс істейтін жеке тұлға;

Қызметкердің отбасы мүшелері – қызметкердің жұбайы, кәмелеттік жасқа толмаған балалары, мүгедек балалары, ата-анасы;

Жұмыс істемейтін зейнеткерлер - зейнеткерлік жасқа толуы бойынша, жұмысқа байланысты жарақат алуына, кәсіби аурумен науқастануына немесе Қызметкердің кінәсіз денсаулығына залал келуіне байланысты мүгедектігі бойынша зейнеткерлікке шығуына байланысты жұмыстан босатылған, Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде есепте тұрған қызметкерлер;

Балалар – Қоғам қызметкерлерінің балалары;

Балаларын жалғыз өзі тәрбиелеп отырған қызметкерлер – баланы/балаларды жалғыз өзі тәрбиелеп отырған тұлға (некеге тұрмаған әйел/еркек, ажырасқан әйел/еркек, жесір, асыраушы);

Асыраудағы тұлғалар – Қоғам қызметкерлерінің еңбекке жарамсыз туысқандары (қызметкердің кәмелеттік 18 жасқа толмаған балалары, жас кезінен I және II топтағы мүгедек деп танылған кәмелеттік жасқа толған үйленбеген балалары немесе I топтағы мүгедектер; кәмелеттік 18 жасқа толмаған мүгедек баласы, 3 жасқа толмаған баласының күтімі бойынша демалыстағы жұбайы/ері, еңбекке жарамсыз ата-анасы, қызметкердің жеңілдіктерді алуға құқығы бар, асырауындағы немесе қамқорлығындағы және онымен бірге тұратын тұлға);

Әлеуметтік пакет – Қоғамның қызметкерлер мен зейнеткерлерге еңбек тиімділігін уәждеу, ұстау және арттыру, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қорғау мақсаттарында ұсынатын кепілдіктері, жеңілдіктері және өтемақылары.

II тарау. Жалпы ережелері

1. Жұмыс берушінің атынан «Әскерилендірілген темір жол күзеті» акционерлік қоғамы Басқармасының төрағасы мен Қоғам қызметкерлерінің атынан Кәсіподақ өкілі, бірлесе отырып Тараптар деп аталып, төмендегілер туралы осы ұжымдық шартты жасасты.

2. «Әскерилендірілген темір жол күзеті» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасында жасалған ұжымдық шарт (бұдан әрі – Шарт) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (бұдан әрі – Еңбек кодексі), Қазақстан Республикасының «Кәсіби одақтар туралы» Заңы, өзге де нормативтік құқықтық актілер, сондай-ақ Әлеуметтік экономикалық мәселелер бойынша 2018 – 2020 жылдарға арналған салалық келісім негізінде жасалды.

3. Шарт әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып саналады, Тараптардың тең құқықтары мен мүдделерін сыйлау қағидаттарын негізге ала отырып жасалды, Қоғамның тиімді жұмысын қамтамасыз етуге бағытталған.

4. Шарт 2018 – 2020 жылдарға арналып жасалды және 2018 жылдың 01 қаңтарынан бастап күшіне енеді.

5. Шарттың күші:

а) Жұмыс берушіге;

б) Қоғам қызметкерлеріне – Ұжымдық шартты жасаған кәсіподақ мүшелеріне және оның құрамына жазбаша өтініш негізінде кірген қызметкерлерге;

в) кәсіподақтың босатылған, сайланбалы және штаттық қызметкерлеріне қолданылады.

Қосылу тәртібі Шарттың 1-қосымшасында қарастырылған.

Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде есепте тұрған, сондай-ақ «Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталған жұмыс істемейтін зейнеткерлер үшін осы Шартта жеке әлеуметтік пакет қарастырылған.

6. Осы Шарттың Қоғамның қызметкерлеріне VI тарауы 12-тармағының 8) – 15), 18), 20) – 21) тармақшаларынан, VII тарауы 13-тармағы 1) тармақшасының б) тармақшасы мен 9), 11) – 16), 18) – 22) тармақшаларынан басқа еңбекақы және әлеуметтік пакетті төлеу бойынша ережелері Қоғамның орталық аппаратының қызметкерлеріне қолданылмайды.

7. Шарттың ережелері Тараптардың басшылыққа алуы мен орындауы үшін міндетті болып саналады. Тараптардың ешқайсысының Шарттың кез келген тармағын бір жақты өзгертуге немесе іс-әрекетін уақытша тоқтатуға құқығы жоқ.

Шартқа өзгертулер мен толықтырулар Тараптардың ортақ келісімі бойынша енгізіледі. Екі Тараптың бірінің келіссөздерді бастау туралы талабы екінші Тарап үшін міндетті. Шартқа енгізілген барлық өзгерту мен толықтыруды Жұмыс берушінің және Кәсіподақтың өкілдері бірігіп қарастырады, қосымша келісім етіп ресімдейді де оған Тараптар қол қояды, аталған қосымша келісім Шарттың ажырамас бөлігі болып саналады және Шартқа тең заңды күшке ие болады.

Шарт ережелерін талқылау Тараптардың өзара келісімі бойынша жүзеге асырылады.

8. Қоғам қайтадан құрылған жағдайда жаңа Шарт жасалғанға дейін өз күшінде болады.

III тарау

Еңбекті ұйымдастыру және нормалау, еңбекақы, қосымша ақы және үстемеақы

9. Жұмыс беруші:

1) бірінші разрядты қызметкердің айлық тарифтік мөлшермесінің төменгі мөлшерін Қазақстан Республикасының сәйкес қаржы жылының республикалық бюджеті туралы Заңында белгіленген, ең төменгі айлық еңбекақыдан төмен белгілемеуге;

қызметкердің айлық тарифтік мөлшерлемесін Қоғам филиалдарының қызметкерлеріне еңбекақы төлеу бойынша тарифтік торға сәйкес 1-разрядты қызметкердің тарифтік торға сәйкес айлық тарифтік мөлшерлемесін біліктілік разряды бар қызметкерге тағайындалып белгіленген тарифтік (разрядаралық) коэффициентіне көбейту арқылы анықтауға;

негізгі еңбекақының үлесін қызметкерлердің біржолғы ынталандыру төлемақыларын есепке алмағандағы еңбекақыларының 75 пайыздан кем емес мөлшерде қамтамасыз етуге; Қоғам қызметкерлеріне арналған еңбек ақы төлеудің ең төменгі кепілдігі ретінде – еңбекақы төлеу бойынша тарифтік тордың негізінде белгіленген, тарифтік мөлшерлемелер мен қызметкерлерді қолдануға;

2) мамандығы мен жұмыс өтілі жоқ қызметкерге мамандықты игеру кезеңінде еңбекақыны ол мамандық үшін арнайы білім талап етілмеген жағдайда ол қабылданған мамандық бойынша ең төменгі разряд бойынша белгілеуге;

Қызметшілердің еңбекақы төлеу бойынша разрядтарын тиісті лауазымдардың біліктілік сипаттамаларының талаптарына және лауазымдық қызметақыларының белгіленген схемасына сәйкес белгілеуге;

3) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жағдайлармен байланысты жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлерге өндірістік объектілерді жұмыс жағдайлары бойынша аттестациялау нәтижелері бойынша тарифтік мөлшерлемелердің (лауазымдық қызметақылардың) қосымша ақысын белгілеуге;

4) еңбек нормаларын (уақыт өндірімі, қызмет көрсету және қызметкерлер саны) енгізуді және қайта қарауды Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларына сәйкес еңбек өнімділігін арттыруды қамтамасыз ететін техника, технология, еңбекті ұйымдастыруда, жұмыс орындарын ұтымды етуде, жаңа техниканы, технологияларды енгізуде және ұйымдастырушылық-техникалық іс-шараларда қол жеткізген деңгейді ескере отырып жүргізуге. Еңбек нормалары өзгертілетін қызметкерлерді өзгертулер қолданысқа енгізілгенге дейін кем дегенде бір ай бұрын хабардар етуге. Қолданылатын нормативтік материалдарды (салааралық, ведомстволық, салалық, жергілікті), сондай-ақ оларды енгізу, әзірлеу және қайтадан қарау мерзімін тиісті сайланбалы кәсіподақ органымен келісім бойынша белгілеуге;

5) тарифтік мөлшерлемелердің (лауазымдық қызметақылардың) мөлшерін көбейту/азайту туралы шешімдерді Еңбек кодексінің талаптарын сақтай отырып, Қоғамның қаржы-экономикалық мүмкіндіктеріне қарай қабылдауға;

6) Қоғамның қызметкерлеріне еңбекақы төлеуді есептік кезеңнен кейінгі айдың 10-ына дейін қамтамасыз етуге;

Еңбек келісімшартын бұзу кезінде қызметкерге тиесілі барлық соманың төленуін оны тоқтатқаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізуге;

7) міндетті зейнетақы жарналарының уақтылы аударылуын қамтамасыз етуге;

8) еңбекақыны есептеген кезде экологиялық қатерлі және радиациялық тәуекелді аймақтарда жұмыс істейтін қызметкерлердің қосымша ақыларын (2-қосымша) қолдануға;

Арал маңындағы экологиялық аймақта тұрғаны үшін қосымша ақы қызметкердің сағатты тарифтік мөлшерлемесіне (лауазымдық қызмет ақысына) сәйкес есептеледі;

9) қызметкерлерге Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес тарифтік мөлшерлемелердің (қызметақылардың) қосымша ақылары мен үстемеақылары:

а) қосымша ақылар:

кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқарғаны үшін – 30 пайызға дейін;

қызмет көрсету аймағын кеңейткені немесе жұмыс көлемін ұлғайтқаны үшін – 30 пайызға дейін;

уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін өзінің негізгі қызметімен қоса атқарғаны үшін – 30 пайызға дейін төлеуге. Басшылардың штаттық орынбасарларына жұмыс орнында уақытша болмаған басшылардың міндеттерін атқарғандары үшін қосымша ақы төлеуді жүргізбеуге;

Қызметкерлерге уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін атқарғандары үшін қосымша ақыны уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру ауыстырған қызметкердің лауазымдық міндеттеріне кірген жағдайларда төлемеуге;

Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағын кеңейткені, уақытша болмаған қызметтерін атқарғаны үшін қосымша ақы негізгі жұмысы бойынша кем дегенде тарифтік мөлшерлеменің (қызметақының) 30 пайызы көлемінде атқарған жұмысының көлеміне қарай қызметкердің келісімі бойынша белгіленеді.

пайыздарда жүктерді алып жүру мен күзетумен тікелей байланысты күзетшілерге тарифтік мөлшерлемеге (қызметақыға) 12 пайыз мөлшерінде төлеуге;

б) үстемеақылар:

аса маңызды жұмысты орындағаны үшін оны өткізу мерзімінде (басшыларға, мамандар мен қызметшілерге) – 30 пайызға дейін;

«Құрметті теміржолшы» және «Үздік күзетші» белгілерімен марапатталған қызметкерлерге тарифтік мөлшерлеменің (қызметақының) 10 пайызын;

өндірістік персонал қызметкерлеріне жұмыс тәжірибесі, жеке іскерлік сапасы, даярлыққа қабілеттілігі, жұмыста оңтайлы шешімдерді негіздей және қабылдай алғаны үшін негізгі қызметі бойынша тарифтік мөлшерлеменің (қызметақының) 30 %-ы көлемінде, сонымен қатар, аталған үстемеақылар Қоғам филиалдарының өндірістік персоналының (атқыштар командалары) Қоғамда 15 және одан да көп жыл жұмыс өтілісі (2012 жылғы 01 шілдедегі жағдай бойынша) бар, қызметкерлеріне Қоғам филиалы директорының қызметтік хатына сәйкес Қоғам президентінің бұйрығы негізінде төленсін.

Еңбек тәртібін, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша қолданыстағы қағидалар мен нұсқаулықтарды және күзетшінің қызметіне қатысты басқа да қағидаларды бұзғаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тартылған жағдайда, сондай-ақ қызметкер басқа лауазымға ауысқан немесе қызметкерді сол лауазымға қайта қабылдаған сәттен бастап үстемеақы төлеу тоқтатылады;

в) өтемдік қосымша ақыны «Әскерилендірілген темір жол күзеті» АҚ филиалдарының қызметкерлеріне еңбекақы төлеу туралы ережесіне сәйкес еңбекақыға белгіленген шығындар жоспары шеңберінде және Қоғам филиалдары қызметкерлерінің нақты жұмыс істеген уақытына арналған сағаттары нормаларының шеңберінде жүргізеді;

г) қызметкерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын ұсынған кезде жылына бір рет демалысқа бір айлық тарифтік мөлшерлемеден аспайтын (лауазымдық қызмет ақыдан) көлемде үстемеақы төленеді.

Жұмысқа жаңадан қабылданған қызметкерге, ұзақтығы 6 ай және одан да ұзақ еңбекақысы сақталмайтын демалыстан шыққан қызметкерге, бала үш жасқа толғанға дейін оны күтуге берілетін демалыстан шыққан қызметкерге демалысқа үстемеақы демалыстан жұмысқа қабылданған/шыққан күннен бастап 6 айдан кейін төленеді. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы бөліктерге бөлініп берілген жағдайда үстемеақы қызметкерге аударылған демалыс сомасымен бір уақытта, толыққанды төленеді.

10) Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерлерді моральдық және материалдық тұрғыдан ынталандыру түрлерін қолдануға;

11) Қоғамның барлық санатты қызметкеріне еңбекақы төлеуге бөлінген қаражатты үнемдеу есебінен күнтізбелік кезең үшін сыйлықақының келесі түрлерін қарастыруға:

- тоқсандық жұмыс қорытындысы бойынша;
- жылдық.

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының Тәуелсіздігі күніне, сондай-ақ «Көлік қызметкерлері күні» кәсіби мерекесіне орай Қазақстан Республикасының сәйкес жылға арналған республикалық бюджеті туралы заңында белгіленген он еңбекақының ең төменгі көлемінен (бұдан әрі – ЕЕТК) аспайтын, тиянақталған көлемде біржолғы сыйлықақы төлеуге. Сыйлықақы сыйлықақы беру туралы бұйрық шыққан күні штатта болған, келесі санатты қызметкерлерден басқа қызметкерлерге беріледі:

а) жүктілікке және босануға, сонымен қатар нәрестені перзентханадан тікелей асырап алуға байланысты демалыста жүрген қызметкерлерге;

б) бала Қазақстан Республикасының қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген жасқа толғанға дейін еңбекақысы сақталмайтын демалыста жүрген қызметкерлерге;

в) қызметкердің өтініші бойынша еңбек келісімшарты тараптарының келісімдері бойынша еңбекақысы сақталмайтын демалыста жүрген қызметкерлерге;

12) сыйлықақы төлеу үшін кезекті еңбек демалысында (жұмыс күндері), қызметтік іссапарда (оның ішінде біліктілікті арттыру курстарында), оқу демалысында болған кезеңдерді жұмыс істеген уақыт деп есептеуге;

13) еңбекақыны есептеу кезінде сыныптылық, кәсіби шеберлік, еңбектің зиянды жағдайлары, кәсіптерді қоса атқару, түнгі және жұмыс уақытынан тыс уақытта атқарылған жұмыс үшін қосымша ақылар мен үстемеақылар есептеуге:

14) 9-а және 9-б-формаларындағы провизиялық билеттердің, 5-формадағы билеттердің – карточкалардың, 10-формадағы консультативтік билеттердің жойылуына байланысты мына станцияларда тұратын және жұмыс істейтін қызметкерлерге:

5-сыныпты станцияларда, жолайрықтар мен озу пунктінде – Қазақстан Республикасының сәйкес жылға арналған республикалық бюджеті туралы заңында белгіленген 2 айлық есептік көрсеткіш көлемінде (бұдан әрі – АЕК);

4-сыныпты станцияларда – 1,5 АЕК;

3-сыныпты станцияларда – 1 айлық АЕК ай сайынғы қосымша ақы белгілеуге.

Егер қызметкер жоғарыда аталған станциялардың біреуінде тұрып, екіншісінде жұмыс істесе, үстемеақыны оның тұратын жері бойынша белгілеуге;

15) қызметкерлерге жұмыс уақытынан тыс уақытта атқарған жұмысы үшін, оның ішінде жұмыс уақытын жинақтап есепке алған кезде кем дегенде бір жарым мөлшерде төлеуге;

Тараптардың келісімдері бойынша жұмыс уақытынан тыс жұмысы үшін қызметкерге демалыс сағатын бір сағат жұмыстан тыс уақытқа кем дегенде бір сағат демалыс сағаты есебінен беруге рұқсат етіледі.

Жұмыстан тыс сағаттарды есептеу үшін жұмыс уақытының нормаларын болмаған сағаттарға (уақытша еңбекке жарамсыздық, жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы,, еңбекақысы сақталмайтын демалыс, оқу демалысы) қарай түзету жүргізіледі.

16) қызметкердің кінәсінен емес жұмыссыз болған уақытына орташа айлық еңбекақының 50 пайызы көлемінде төлеуге. Қызметкердің өміріне немесе денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде (мұндай жағдайда Қоғамның еңбекті қорғау жөніндегі арнайы қызметтері, даулы жағдайларда – Мемлекеттік еңбек инспекциясы растаған кезде) оған бұзушылықтарды жою үшін қажет болған барлық кезеңге орташа еңбекақы төлеуге (қызметкердің кінәсінен жұмыссыз болған уақытқа төлем жасалмайды);

17) еңбек келісімшартында белгіленген, қызмет көрсететін учаскелерден тыс жерлерде тұрақты түрде орындалатын, ауысып отыруына немесе жұмысты сапар желісі бойында орындауына байланысты, жүріп-тұратын жұмыстарды орындауда Қазақстан Республикасы бойынша АЕК-тің 35 пайызынан кем емес мөлшерде үстемеақы төлеуге;

18) негізгі жұмысынан босатылмаған, олардың келісімі бойынша Қоғам филиалдары директорларының бұйрығымен басқа қызметкерлерді оқытуға жұмылдырылған білікті қызметкерлерге қабылданған немесе ауыстырылған бір қызметкерді оқытқаны үшін (әр ай сайын) тарифтік мөлшерлеменің (қызметінің) 10 пайызы көлемінде төлеуге;

19) ауысым немесе вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлерді мейрам күндері, сондай-ақ Еңбек кодексінің 84-бабының 5-тармағында көзделген демалыс күндері қызметкерлердің жазбаша түрдегі келісімдерінсіз және жұмыс берушінің актілерін шығармай жұмылдыруға.

Ауысым кестесі (вахта кестесі) бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерді мейрам және демалыс күндері Еңбек кодексінің 86-тармағында көзделген жағдайдардан басқа жағдайларда жұмыс берушінің актілері негізінде қызметкердің жазбаша түрдегі келісімімен немесе оның өтініші бойынша жұмылдыруға.

Қызметкерге демалыс және мереке күндері жұмыс істегені үшін екі есе мөлшерде төлеуге немесе қызметкердің қалауы бойынша қосымша демалыс күнін беруге міндетті.

IV тарау. Жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбек және басқа да демалыстар

10. Жұмыс беруші:

1) жұмыс уақытының ұзақтығын Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қамтамасыз етуге (жұмыстың нақты режимдері кәсіподақ комитетімен келісім бойынша ішкі еңбек тәртібі қағидасында белгіленеді);

Жұмыс уақытын есепке алу және төлеу Кәсіподақтың келісімі бойынша Жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді;

2) өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беруге мүмкіндігі жоқ жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкердің жұмыс уақытында тамақтануына мүмкіндік беруге.

Көрсетілген уақыт (тамақтану уақыты) жұмыс уақытына есептеледі. Мұндай жұмыстардың түрлері, осындай үзіліс беру тәртібі мен ұзақтығы Жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.

3) жұмыс істейтін 1 және 2-топ мүгедектеріне толық еңбекақысы сақталған, 6 күндік жұмыс аптасында отыз алты сағаттан, 5 күндік жұмыс аптасында отыз бес сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс уақытын белгілеуге;

4) үздіксіз тасымалдау процесіне, пойыздар қозғалысының қауіпсіздігіне, ауысымда тәулік бойы үздіксіз жұмыс істеуге, объектілерді күзетуге және күзет қызметіне қатысты жұмыстарда жұмыс уақытын жинақтап есепке алуды бір жыл есептілік кезеңімен қолдануға;

5) ауысымды жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір ауысымнан екіншісіне ауысу ауысым кестесінде белгіленеді. Ауысым кестесі оны қолданысқа енгізуден кем дегенде бір ай бұрын қызметкерлерге жариялануы тиіс;

6) ауысымды жұмыста істейтін қызметкерлер үшін жұмыс кезінде мұсылман күнтізбесі бойынша Құрбан айттың бірінші күні, православиялық Рождество 7 қаңтар күндері Шарттың 9-тармағының 29) тармақшасына сәйкес еңбекақы төлеуге немесе бір еселенген төлемді төлей отырып, қызметкердің қалауы бойынша басқа күні демалыс ұсынуға;

7) толық емес жұмыс уақыты режимін енгізген кезде демалысты төлеу үшін (қолданылмаған демалыс үшін өтемақы) нақты жұмыс істеген уақыттың есебінен орташа күндік (орташа сағаттық) еңбекақы есептеледі.

8) қызметкерлерге ұзақтығы:

басшылар мен мамандарға – 30 күнтізбелік күн, қызметшілер мен өндіріс персоналына – 24 күнтізбелік күн (3-қосымша) деп белгіленген жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге.

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарын беру кезектілігін Жұмыс беруші қызметкерлердің пікірлерін ескере отырып бекіткен демалыс кестесінде немесе тараптардың келісімдері бойынша демалыс кестесінен тыс белгілеуге.

Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кестесін өзгерткен жағдайда Жұмыс беруші бұл туралы қызметкерге еңбек демалысы басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабарлауы тиіс.

Қызметкерге жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысы алғашқы және кейінгі жұмыс жылдарында тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі.

Жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысы (оның бөлігі) қызметкердің жазбаша түрдегі келісімі бойынша немесе оның өтініші бойынша ғана тоқтатылуы, ауыстырылуы, бөліктерге бөлінуі мүмкін. Тараптардың келісімі бойынша ауыстырылған еңбек демалысы келесі жылдың еңбек демалысына қосылуы немесе қызметкердің өтініші бойынша басқа уақытта берілуі мүмкін.

Пайданылмаған жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысын немесе оның бөлігін екі жыл қатарынан бермеуге тыйым салынады.

Қызметкерді жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысынан шақыртып алған жағдайда (оның келісімі бойынша) еңбек демалысының, оның ішінде қосымша демалыстың пайдаланылмаған күндерін ағымдағы жылдың басқа уақытында беруге немесе келесі жұмыс жылының еңбек демалысына қосып беруге не болмаса өтемақы төлеуге. Шақыртуды еңбектің зиянды жағдайлары үшін қосымша демалыстың күндерін пайдаланғаннан кейін ғана жүргізуге.

Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеуді оның басталуынан бұрын үш жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізуге, еңбек демалысы демалыс кестесінен тыс берілген жағдайда оның берілетін күнінен үш жұмыс күнінен кешіктірмей төлеуге;

9) қосымша жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысын:

а) кем дегенде күнтізбелік алты күн ауыр жұмыстарда, еңбектің зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерге Өндірістер, цехтар, мамандықтар мен лауазымдар тізіміне, Ауыр жұмыстар, еңбектің зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлары бар жұмыстар, жұмыс уақытының ұзақтығын қысқартуға құқық беретін жұмыстар тізбесіне сәйкес қосымша төленетін жыл сайынғы еңбек демалысын және Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасында белгіленген, еңбекақының көбейтілген көлемін төлеуге;

Қосымша төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы еңбегінің ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлары өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестациялау нәтижелерімен расталған қызметкерлерге беріледі.

Жұмыс беруші өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары, сондай-ақ аттестациялауға кірмейтін жұмыс орындары бойынша аттестациялау жүргізбеген жағдайларда қосымша төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы Өндірістер, цехтар, мамандықтар мен лауазымдар тізіміне, Ауыр жұмыстар, еңбектің зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлары бар жұмыстар, жұмыс уақытының ұзақтығын қысқартуға құқық беретін жұмыстар тізбесіне сәйкес қосымша төленетін жыл сайынғы еңбек демалысын және Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасында белгіленген, еңбекақының көбейтілген көлемін толыққанды төлеуге;

б) бірінші және екінші топтағы мүгедектерге ұзақтығы кем дегенде күнтізбелік алты күн;

в) экологиялық апат аймақтарында (Қазақстан Республикасының заңнамаларына сәйкес жеңілдіктер мен өтемақыларға құқықты растайтын құжаттары болған кезде радиациялық тәуекелдері бар аймақтар үшін) жұмыс істейтін және тұратын қызметкерлерге;

Қосымша демалыстар ақысы төленетін кезекті төленетін еңбек демалысына кірмейді, олар бойынша есептеуді және ақы төлеу жыл сайынғы еңбек демалысын төлеуді есептеу тәртібінде жүргізіледі;

10) оқытуға, біліктілікті арттыруға, оның ішінде Қазақстан Республикасынан тысқары жерлерге де жіберген кезде қызметкерге купелік вагонда жол жүруге, тұруға (егер тұру құны оқыту құнына енгізілмесе) қатысты шығыстарын және оқу орнына жету және кері қайту уақытына белгіленген мөлшерде тәуліктік ақы төлеуге.

Оқыту, біліктілікті арттыру кезеңінде қызметкердің бұрынғы жұмыс орнын (лауазымын) және еңбекақысын сақтауға.

Қызметкер оқыту, біліктілікті арттыру аяқталғаннан кейін Жұмыс берушіге, Тараптардың оқу келісімшартында келіскен мерзімде жұмыс істеуге міндетті.

Оқыту (біліктілікті арттыру) туралы келісімшартта көрсетілген мерзімде жұмыс істемеген қызметкермен жасалған еңбек келісімшартын бұзу кезінде Жұмыс берушіге оның оқытуына (біліктілігін арттыруына) байланысты шығындарды Еңбек кодексінің 51-бабында, 52-бабы 1-тармағының 1), 2), 3), 6), 20), 23), 24) тармақшаларында, 55-бабында, 57-бабы 1-тармағының 3), 4), 5), 6) тармақшаларында 58, 59-баптарында көзделген жағдайлардан басқа жағдайларда еңбек келісімшарты бұзылған күннен бастап оқыту

(біліктілікті арттыру) туралы келісімшартта көрсетілген мерзім ішінде жұмыс істемеген мерзімге бара-бар өтейді;

11) қызметкерге оның жазбаша өтініші негізінде Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес еңбекақысы сақталмайтын демалыс беруге;

12) зейнеткерлік жасқа үш жыл қалған қызметкерге толық жұмыс күні (толық жұмыс аптасы) режимін сақтауға;

13) жүкті әйелдерді түнгі уақыттағы жұмысқа, демалыс және мереке күндердегі жұмысқа, үстеме жұмысқа жұмылдырмауға және оларды іссапарға жібермеуге, сондай-ақ оларды жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысынан шақыртып алмауға;

Жүкті әйелдерді іссапарға жіберуге егер мұндай жұмыс медициналық көрсеткіштері бойынша оларға тыйым салынбаса жол беріледі, сонымен қатар, аталған қызметкерлер іссапарға жіберуден бас тартуға құқылы.

14) Қазақстан Республикасының заңнамасында өзгесі белгіленбеген жағдайларда әйелдерге босануға дейін ұзақтығы күнтізбелік жетпіс күн және босанғаннан кейін ұзақтығы күнтізбелік елу алты (босануы ауыр болған немесе екі не одан көп бала туған жағдайда – күнтізбелік жетпіс) күн жүктілік пен босануға байланысты демалыс беруге.

Демалыстарды есептеу жиынтық түрде жүргізіледі және әйелге демалыс босануға дейін пайдаланылған нақты күндер санына және Жұмыс берушінің қол астында жұмыс істеген уақытының ұзақтығына қарамай беріледі.

Жүктілік пен босануға байланысты демалыс алдында немесе одан кейін, не бала күтіміне байланысты демалыс аяқталғаннан кейін әйелге оның өтінуі бойынша жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысын беруге.

Нәрестені (нәрестелерді) асырап алған қызметкерлерге (ата-ананың біреуіне) нәрестені асырап алған күннен және бала туған күннен кейін елу алты күн өткенге дейін демалыс беруге;

15) еңбектің аса қауіпті және аса зиянды жағдайлары бар жұмыстарда жұмыстан тыс сағаттарға жол бермеуге міндетті.

V тарау.

Жұмыстан босатылатын қызметкерлерді жұмыспен қамту, әлеуметтік қорғау, кәсіби даярлау және қайта даярлау

11. Жұмыс беруші:

1) жұмысқа қабылдауды Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес, еңбек жағдайларымен, Жұмыс берушінің қызметкердің жұмысына (еңбек міндеттеріне) тікелей қатысы бар өзге де актілерімен және осы Шартпен міндетті түрде таныстыру арқылы жүзеге асыруға;

2) жұмысқа қабылдаған кезде қызметкерлермен еңбек келісімшарттарының олардың мамандығы, біліктілігі немесе лауазымы (еңбек міндеттері) бойынша жасалуын және еңбек жағдайлары өзгерген жағдайда оларға толықтырулардың енгізілуін қамтамасыз етуге;

3) жұмысқа қабылдаған кезде Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес толық материалдық жауапкершілік туралы келісімшартқа отыруды қарастыруға;

4) қызметкерлермен еңбек келісімшарттарын жасаған кезде:

а) еңбек жағдайының сипатына, жұмыс орнындағы зиянды және қауіпті факторлар тізбесіне;

б) белгілі бір жұмысты істеу үшін қажетті арнайы киіммен, арнайы аяқкиіммен, жеке қорғаныс құралдарымен, жуу құралдарымен қамтамасыз ету нормаларына;

в) пайдаланылмаған демалыс үшін демалыс беру немесе өтеу тәртібін;

г) материалдық және моральдық тұрғыда ынталандыру ережесін;

д) Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жекелеген жұмысшы мамандықтары, мамандар мен қызметшілердің лауазымдары үшін мынадай жұмыс режимдерін қолдануға: үйде немесе объектідегі арнайы жабдықталған бөлмеде белгіленген сағаттар нормасы шегіндегі кезекшілік; жұмыстың икемді кестесі, толық емес жұмыс күнін қарауға;

б) қызметкерлер санын немесе қызметкерлер штатын қысқартқан кезде еңбек келісімшарттарын бірінші кезекте:

а) сынақ мерзімінен өтуші;

б) Қоғамдағы жұмыс өтілі ең аз;

в) қолданылу мерзімдері аяқталмаған тәртіптік жазалары бар;

г) осы мамандық бойынша тиісті білімі және жұмыс тәжірибесі жоқ қызметкерлермен бұзуға;

7) Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағының 1), 4) – 25) тармақшаларында көзделген жағдайларан басқа жағдайларда жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (мүгедек баланы он сегіз жасқа дейін) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, аталған санатты балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа тұлғалармен жасалған еңбек келісімшартын бұзбауға;

8) Қоғамның құрылымдық бөлімшесі таратылған, штаты немесе қызметкерлер саны қысқартылған кезде:

а) қызметкерді, онымен жеке еңбек келісімшартын бұзғанға дейін кем дегенде бір ай бұрын жазбаша ескертуге;

б) қызметкерге өз бетімен жұмыс іздеуі үшін аптасына бір күн немесе әрбір жұмыс күнінің екі сағатын беруге;

в) Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмысынан айрылған қызметкерге Еңбек кодексіне сәйкес өтемақы төлеуге.

г) қызметкерлер санының немесе штатының қысқартылуына, жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеліп соқтырған өндірістің, атқарылатын жұмыстың және көрсетілетін қызметтің көлемінің төмендеуіне байланысты жұмыс беруші – заңды тұлғаның немесе жұмыс беруші – жеке тұлғаның ісін тоқтатуына байланысты жұмыстан босатылатын қызметкерлер, қызметкерлер санының немесе штатының қысқартылуына байланысты қызметкерлердің жұмыстан босатылатыны, жұмыстан босатылатын қызметкерлер саны мен санаттары туралы толыққанды ақпаратты олардың лауазымдарын, кәсіптері мен мамандықтарын және олар босатылатын мерзімдерін көрсете отырып жұмыстан босату басталардан кем дегенде бір ай бұрын жұмыспен қамту орталықтарына беруге;

9) Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде жұмысқа:

- еңбек келісімшарттары Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 4), 8) – 16), 18, 23, 25 тармақшаларында көзделген негіздер бойынша бұзылатын қызметкерлерден басқа, теміржол көлігінде кем дегенде 20 жыл жұмыс істеген, жасына байланысты зейнеткерлік демалысқа шығу құқығының басталуына дейін үш жыл қалған қызметкерлерге;

- «Құрметті теміржолшы», «Үздік күзетші» белгілерімен марапатталғандарға кепілдік беруге;

10) Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасында зейнеткерлікпен қамтамасыз ету туралы» Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа үш жыл қалған қызметкерлермен Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша қажеттілікке байланысты жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің тең санынан құралған комиссияның оң шешімінсіз еңбек келісімшартын бұзуға жол бермеуге.

11) жұмыс көлемі төмендеген жағдайда, қызметкерлер саны бірінші кезекте:

а) кадрлардың табиғи кемуі және оларды қабылдауды уақытша шектеу;

б) жұмыстан босатылатын қызметкерлерді Жұмыс берушінің қаражаты есебінен қайта оқыту, қайта даярлау жөніндегі іс-шаралар;

в) кадрларды бөлімшелердің ішінде босаған жұмыс орындарына ауыстыру;

г) қызметкерлерді уақытша және маусымдық жұмысқа пайдалану;

д) жұмыстан босатуға баламалы, уақытша шара ретінде толық емес жұмыс күнін қолдану;

е) Қоғамның құрылымдық бөлімшелері ішінде ауыстыру;

ё) қызметкерді жаңа жұмыс орнына межелеген жеріне дейінгі жүру жолын (автокөліктен басқасына) төлей отырып ауыстыру;

ж) қызметкердің келісімі бойынша (штат саны қысқарған кезде) еңбекақысы төмен басқа тұрақты жұмысқа оның бұрынғы жұмысы бойынша орташа еңбекақысын оны ауыстырған кезден бастап бір ай төлей отырып ауыстыру есебінен реттеуге;

12) қызметкерлер штаты ұлғайған кезде, соңғы алты ай ішінде штаттың қысқартылуына байланысты жұмыстан босатылған қызметкерлерге бос жұмыс орындары туралы жазбаша хабарлама жіберу арқылы хабарлауға, бұл ретте аталған қызметкердің бос тұрған лауазымның біліктілік талаптарына сай келуін ескеру қажет (егер қызметкер жазбаша хабарламаны алғаннан кейін он күн ішінде Жұмыс берушіге жауабын бермесе, ол жұмысқа орналасудың артықшылық құқығынан айырылады);

13) жұмыстан босатылатын қызметкерлердің тиісті қайта даярлануы арқылы бос жұмыс орындарына артықшылықпен орналастырылуын қамтамасыз етуге. Қызметкерлердің қайта мамандануын Қоғамның қаражаты есебінен олардың орташа табысының 75 пайызын төлеу арқылы жүзеге асыруға;

14) кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкермен еңбек келісімшартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2), 4) тармақшаларында, сондай-ақ Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіздер бойынша тоқтатуды Шарттың 5-қосымшасында қарастырылған тәртіп бойынша кәсіподақ комитетінің уәжді пікірін ескеріп жүргізуге;

15) жұмыс орындарының қысқаруына немесе еңбек жағдайларының нашарлауына алып келетін, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Қоғамның құрылымдық бөлімшелерін тарату, меншік иесі формасын өзгерту, өндірісті толық немесе ішінара тоқтата тұру ниеті туралы тиісті кәсіподақ органдарын кем дегенде екі ай бұрын хабардар етуге. Бұл ретте Кәсіподақ өкілдерін тиісті комиссиялар мен жұмыс топтарының құрамына кіргізуге;

16) жұмыс берушінің аталуы, ведомстволық тәуелділігі өзгерген, заңды тұлғаның меншік акцияларының (қатысу үлесі) ауысымы, жұмыс беруші – заңды тұлға қайта құрылуы жағдайларында қызметкерлермен еңбек қатынастары өзгертусіз жалғастыруға;

17) әскери қызметке шұғыл шақырылғанға дейін Қоғамда жұмыс істеген қызметкерлер әскери қызметін шұғыл өтегеннен кейін оларды екі ай ішінде Қоғамға жұмысқа қабылдауға;

18) Жұмыс берушінің бастамасымен қызметкердің атқарып отырған лауазымына немесе біліктілігі жетіспеушілігі салдарынан орындап отырған жұмысына сай келмеуіне байланысты еңбек келісімшарты бұзылған жағдайда құрамында қызметкердің өкілі болуы тиіс аттестациялық комиссияның шешіміне негізделуі керек. Қызметкерлерді аттестациялаудың тәртібі, талаптары және оны жүргізудің кезеңділігі Қоғамның ішкі құжатымен бекітілген, Аттестация өткізу қағидасында белгіленеді;

19) қызметкердің, Кәсіподақ мүшесінің еңбек тәртібін бұзу (лауазымдық міндеттерін орындамау/тиісті түрде орындамау) бойынша талдау жұмыстарын жүргізген кезде комиссияның құрамына кәсіби одақ органының өкілін қосуға;

20) жеке еңбек дауларын қарау үшін Қоғамның орталық аппараты мен филиалдарында жұмыс беруші мен қызметкерлер өкілдерінің тең санынан тұратын келістіру комиссияларын құруға.

Келістіру комиссиясы мүшелерінің санды құрамы, оның жұмысының тәртібі, келістіру комиссиясының шешімдерінің мазмұны мен қабылдау тәртібі, келістіру комиссиясының өкілеттік мерзімі Келістіру комиссиясы туралы ережеде белгіленеді (осы Шарттың 6-қосымшасы);

21) Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасында зейнеткерлікпен қамтамасыз ету туралы» Заңы 11-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа келген ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлермен жасалған еңбек келісімшартын ұзартуға жол бермеуге міндеттенеді.

VI бөлім

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

12. Жұмыс беруші:

1) еңбекті қорғау жағдайын жақсарту жөніндегі іс-шаралардың орындалуын қамтамасыз етуге;

2) жұмыс орындарында еңбек жағдайларын жақсартуға жыл сайын мақсатты түрде арнаулы киім, арнаулы аяқкиім, жеке қорғану құралдары (дәрі-дәрмек немесе алғашқы медициналық көмек қобдишалары, жуғыш заттар) шығындарын есептемегенде, еңбекақы төлеу қорынан кем дегенде бір пайыз мөлшерінде қаражат бөлуге;

3) тұрақты жұмыс орындарын еңбек жағдайы бойынша аттестациялауды кем дегенде бес жылда бір рет өткізуге;

4) аттестациялау комиссиясының ұсыныстары негізінде еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті өндірістік факторларға жатқызған кезде жұмыс орындарын қайта жабдықтау немесе жою бойынша шаралар қабылдауға;

5) жұмыс орындарында санитариялық нормаларға сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, еңбекті қорғау жағдайларына бақылау жасауға, еңбек ұжымын оның жұмыс нәтижелері туралы дер кезінде хабарлауға. Жұмыс орнында еңбектің қауіпсіз жағдайлары қамтамасыз етілмегенде, қызметкерлерді міндеттерін орындауға жұмылдырмауға.

Әйелдер мен жасы 18-ге толмаған тұлғалардың ауыр жұмыстарға және еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарға қабылдануына жол бермеуге;

6) қызметкерлердің жуғыш, дезинфекциялаушы құралдармен, басқа да жеке қорғаныс құралдарымен, сондай-ақ арнайы киіммен, арнайы аяқкиіммен белгіленген нормалар бойынша қамтамасыз етуге.

Жеке қорғаныс құралдары уақытынан бұрын тозған, өнім сапасыз болған жағдайда оларды мерзімінен бұрын ауыстыруға.

Кәсіптерді қоса атқарғанда, негізгі жұмысты орындауға қатысы жоқ технологиялық, жөндеу құрылыс және басқа да қосалқы көмекші жұмыстарға жұмылдырылған кезде, сол жұмыстарды орындау үшін нормалармен көзделген қосымша жеке қорғаныс құралдарын беруге;

7) жұмыс уақытында Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес киюі міндетті болып табылатын белгіленген үлгідегі арнаулы (формалық) киімді (көзделген айырым белгілерімен және акссесуарларымен) қызметкерлерге ақысыз беруге немесе жүкқұжаты, шот-фактурасы мен фискальдік чегі болған кезде қызметкердің шығыстарын өтеуге;

Еңбек келісімшарты қызметкердің бастамасы бойынша бұзылған кезде (сол ұйымдағы басқа жұмысқа ауысқан кезде, оның ішінде оған берілген арнайы киім нормаларда қарастылылмаған, басқа заңды тұлғаға ауысқан кезде) қызметкердің келісімі бойынша оған берілген арнайы киімнің қалдық құнын өтей отырып қызметкерге қалдыруға;

Еңбек келісімшарты жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылған кезде Еңбек кодексінің 52-бабына сәйкес қызметкердің келісімі бойынша оған берілген арнайы киімді қызметкерге қалдыруға, бұл ретте қызметкер Еңбек кодексінің 52- бабы 1-тармағының 1), 2), 3), 20), 24) тармақшаларында көзделген жағдайлардан басқа жағдайларда Жұмыс берушіге оған берілген арнайы киімнің қалдық құнын өтеуге міндетті.

8) берілген арнайы киімді, арнайы аяқкиімді және басқа да жеке қорғаныс құралдарын пайдаланбайтын тұлғаларды жұмысқа жібермеуге;

9) еңбек міндеттерін орындау кезінде өмірлері мен денсаулықтарына келтірілген залалды өндіріп алу құқығы берілген адамдардың өмірлері мен денсаулықтарына келтірілген залалға, сондай-ақ денсаулығының өндірісте зақымдануынан туындаған емдеуге, қосымша тамақтануға, дәрі-дәрмектерді сатып алуға, протездеуге, басқа адамның қарауына, санаториялық курорттық емделуге, арнаулы көлік құралдарын сатып алуға, басқа кәсіпке дайындалуға және т.б. байланысты шығыстарын өтеуге.

Еңбек міндеттерін орындау кезінде өмірлері мен денсаулықтарына келтірілген залалды өтеп алу құқығы берілген адамдардың емделуге, санаториялық курорттық емделуге жұмсалған шығындары іс жүзіндегі шығындарын растайтын құжаттар бойынша төлеуге.

Қазақстан Республикасы аумағында, сонымен қатар зардап шегуші денсаулығына байланысты Қазақстан Республикасында жоқ санаториялық курорттық емделуге мұқтаж болса, онда Қазақстан Республикасы аумағынан тыс орналасқан санаторийлерде жолдама бойынша санаториялық курорттық емделуге жұмсалған шығындарды Қоғам бюджетінде бөлінген қаражат шеңберінде өтеуге,

Еңбек міндеттерін орындау кезінде өмірлері мен денсаулықтарына келтірілген залалды өтеп алу құқығы берілген қызметкерлердің протездеуге жұмсалған шығындарын төлеу үшін осы Шарттың 4-қосымшасында белгіленген форма бойынша Келісім жасалады;

10) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғаның немесе кәсіби аурудың нәтижесінде зардап шеккен қызметкерлерге, егер зардап шеккен қызметкерлер оларға мұқтаж деп танылса, емделуге, протездеуге және медициналық және әлеуметтік көмектің басқа түрлеріне байланысты шығындарын өтеуге;

Қоғам қызметкерінің өндірісте қайтыс болуына байланысты жұмыс беруші жерлеуге жәрдемақы төлеуден басқа, қайтыс болған қызметкердің отбасына жерлеуге байланысты шығындарын төлеуге және 3 (үш) орташа айлық еңбекақы мөлшерінде біржолғы материалдық көмек төлеуге;

11) өндірістік жарақат алған 3-топ мүгедектерінің жұмысқа орналастырылуын, қажет болғанда қайта оқытылуын қамтамасыз етуге;

12) қызметкерде медициналық қорытындыға сәйкес кәсіби ауру анықталған кезде жұмыс істеу қабілеті қалпына келгенге немесе мүгедектігі тағайындалғанға дейін орташа еңбекақысын сақтап, басқа жұмысқа ауыстыруға;

13) еңбек міндеттемелерін орындаған кезде қызметкердің мертігуіне, кәсіби ауруға шалдығуына немесе денсаулығының басқаша зақымдалуына байланысты келтірілген залалды өтеу есебіне төленетін сомалардың қайта есептелуін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгілеген тәртіппен жүргізуге;

14) мемлекеттік қадағалау және бақылау органдарының талабы бойынша жұмыс тоқтатылған жағдайда, қызметкерді орташа еңбекақысын сақтай отырып басқа жұмыс орнына ауыстыруға;

15) зардап шегуші немесе оның туысқаны өз өкілін белгілеген жағдайдан басқа кезде кәсіподақ қызметкерін Кәсіподақ мүшесі болып табылатын зардап шегуші қызметкердің уәкілетті өкілі деп санауға;

16) жаңадан ұйымдастырылған өндірістерде олардың жұмыс ерекшелігін ескере отырып, арнайы киім мен арнайы аяқкиім беру нормаларын тағайындауға;

17) еңбек қауіпсіздігі туралы қағидалар мен типтік нұсқаулықтардың қайта өңделуін кәсіподақ органымен келісе отырып қамтамасыз етуге;

18) қызметкерді еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым жағдайлардан сақтандыруға;

19) Қазақстан Республикасының заңнамаларында және жұмыс берушінің актілерінде көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларын өзгертусіз басқа жұмысқа ауыстырған немесе кәсіби аурулардың белгілері пайда болған кезде қызметкерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі кезінде) медициналық тексеруден және ауысым алды, ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан өз қаражаты есебінен жүргізуге;

Қызметкерлерді Қазақстан республикасының заңнамаларында және жұмыс берушінің актілерінде көзделген жағдайларда Қоғамның қаражаты есебінен профилактикалық медициналық тексерулерге жіберуге.

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамаларында белгіленген тәртіпте Қоғамның қаражаты есебінен кезеңдік медициналық тексеруді және тексерілуді жүргізуді ұйымдастыруға;

20) жылдың суық кезінде ашық ауада жұмыс істейтін қызметкерлерге әрбір сағат сайын жылынуға он минут беруге, бұл уақытты жұмыс уақытына кіргізуге, аталған қызметкерлерді жылыну мен демалу үшін жабдықталған бөлмемен қамтамасыз етуге;

21) мүгедектердің еңбекақыларын уәкілетті органдарда қайта куәландырудан өту кезіндегі кезекті медициналық-әлеуметтік сараптамадан өту күндері сақтауға, сонымен қатар төлемді екі жұмыс күнінен бұрын жүргізуге;

21) еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторларға негізгі жұмыс орны бойынша орташа табысын сақтау арқылы еңбекті қорғаудың сақталуына қоғамдық бақылау жасау үшін айына 8 сағат беруге.

Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторлардың арасынан ерекше көзге түскендерін құрылымдық бөлімше басшысының және кәсіподақ комитетінің бірлесіп ұсынуы бойынша ақшалай сыйақымен ынталандыруға міндетті.

VII тарау

Қоғам қызметкерлерінің әлеуметтік пакеті

13. Жұмыс беруші:

1) қызметкерлерге:

а) I, II топ мүгедектігіне байланысты жұмыстан босатылған, Қоғам ұйымдарындағы еңбек өтілі 5 және одан да көп жыл қызметкерлерге лауазымдық қызметақысы (тарифтік мөлшерлемесі) көлемінде біржолғы жәрдемақы төлеуге;

б) еңбек келісімшарты Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көздерлен негіздер бойынша бұзылған кезде бір лауазымдық қызметақысы (тарифтік мөлшерлеме) көлемінде өтемақы төлеуге;

2) біржолғы материалдық көмек көрсетуге (отбасының материалдық көмек алуға құқылы мүшелері Қоғам қызметкерлері болатын болса, онда материалдық көмек тек біреуіне ғана көрсетіледі):

а) қызметкердің және оның отбасы мүшелерінің, сондай-ақ қызметкердің туған ағалары және туған апалары қайтыс болуына байланысты, оларға Қазақстан Республикасының заңнамаларында белгіленген қорғаншылық ресімделсе 35 АЕК көлемінде (материалдық көмек көрсетуге негіз болып табылатын өтінішке қайтыс болғаны туралы куәлік қоса берілуі тиіс). Қоғамның қызметкері қайтыс болған жағдайда қызметкермен бірге туу туралы растаушы құжатты ұсынған кезде отбасы мүшелерінің біреуіне төленеді. Қызметкер және оның отбасының барлық мүшесі қайтыс болған жағдайда растаушы

құжатты ұсынған кезде жақын туысканына Қоғамның қызметкері мен отбасының қайтыс болған мүшелерінің біреуіне ғана төленеді;

б) Қоғам қызметкерлеріне отбасы құруына байланысты бір ең төмен еңбекақы көлемінде (материалдық көмек көрсетуге негіз болып табылатын өтінішке неке қию туралы куәлік қоса берілуі тиіс);

в) бала тууына, асырап алуына байланысты – екі еселенген ең төмен еңбекақы көлемінде, ал қызметкерде екі не одан көп бала туылған кезде үш еселенген ең төмен еңбекақы көлемінде (материалдық көмек көрсетуге негіз болып табылатын өтінішке баланың туу туралы куәлігі қоса берілуі тиіс);

г) Қоғам қызметкері Қазақстан Республикасының заңнамаларында бекітілген тізбеге сәйкес әлеуметтік маңызы бар аурулармен науқастануына байланысты медицина органының қорытындысы негізінде біржолғы науқастану фактісі бойынша жылына бір рет 20 АЕК көлемінде;

д) кәсіподақтың келісімі бойынша жұмыс берушінің актісіне сәйкес Қоғамның 18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар қызметкерлеріне жылына бір рет 10 еселенген АЕК көлемінде жәрдемақы төлеуге;

а), б), в) тармақшаларында сипатталған оқиғалар бойынша материалдық көмек көрсету туралы өтініш оқиға орын алғаннан кейін 90 күннен кешіктірілмей берілуі керек;

Материалдық көмек оқиға орын алған күнгі АЕК/ ЕЕТК белгіленген көрсеткіштері көлемінде төленеді.

3) Қоғамның қызметкеріне кезекті төленетін еңбек демалысын берген кезде Қоғамдағы жұмыс өтілі кем дегенде 5 жыл және лауазымдық қызметақысының көлемі 50 еселенген АЕК-тен төмен, сондай-ақ медициналық көрсеткіштері, санаториялық карталары толтырылған, жолдама үшін шот төленген болса санаториялық курорттық емделу жолдамасын сатып алуға кем дегенде 3 (үш) еселенген ең төменгі еңбекақы көлемінде материалдық көмек көрсетуге;

4) әйелдерді 8 наурыз әйелдердің халықаралық күніне орай 2 АЕК көлемінде біржолғы ынталандыруды осы мақсаттарға бөлінген қаражат шеңберінде жүргізуге;

5) теміржол көлігіндегі жұмыс өтілі кем дегенде 20 жыл қызметкерлерге тістерін протездеуге (қымбат металдарды қоспағанда) жиырма төрт айда бір рет төлем жасауға;

Материалдық көмек тістерді протездеу бойынша қызмет көрсету фактісін растайтын құжаттар (шот фактуралар, атқарылған жұмыстар актісі және фискалды чек) негізінде, бірақ 20 еселенген АЕК-тен артық емес;

б) 1 және 2-топ мүгедектігін алған Қоғам қызметкерлерін мүгедектігіне байланысты еңбек келісімшартын бұзу кезінде жұмыс істемейтін зейнеткер ретінде жеңілдіктер беріп, Қоғам филиалдарына есепке қоюға;

7) кәсіподақ органдарымен қызметкерлерді үкіметтік және салалық марапаттармен марапаттау туралы ұсыныстарды, сондай-ақ Жұмыс берушінің осы мәселелер бойынша әзірленген актілерін келісуге;

8) қызметкерге мерейтой жасына толуына байланысты: әйелдер 50 жас, ерлер 60 жас, адал еңбегі үшін айлық тарифтік мөлшерлеме (қызметақы) көлемінде біржолғы сыйақы төлеуге;

9) «Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталған қызметкерлерге Қазақстан Республикасының аумағы бойынша және Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығының құрамындағы мемлекеттерінің темір жол көлігіне жолаушылар/жүрдек пойыздардың, сондай-ақ «Бизнес» класты «Тальго» вагондарынан құралған пойыздарының купелік вагондарында тура бағыт бойынша (екі бағытқа да, сонымен қатар, жөнелту станциясынан жолда жүру құжатын (билетті) сатып алу мүмкіндігі болмаған жағдайда жолақысын сол жол бойынша басқа станциялардан сатып алынған жолда жүру құжаты (билетті) негізінде жүзеге асыруға болады) біржолғы билетпен жылына бір рет жол жүру ақысын төлеуге;

- 10) мектеп демалысы кезінде Қоғамның бюджетінен бөлінген қаражат шеңберінде:
- а) балаларды сауықтыру орталықтарында Компания қызметкерлері балаларының жазғы сауықтыру демалысын ұйымдастыруға;
 - б) Компания қызметкерлерінің балаларын демалу орнына және қайту жолында медициналық қызметкермен бірге алып жүруге қаражат бөлуге;
- Балалардың сауықтыру орталықтарында болған кезеңге жолдамалардың құнының есебінен жазатайым жағдайлардан ерікті түрде сақтандыруды қамтамасыз етуге;
- 11) бюджетте бір балаға кем дегенде АЕК-тің 50 пайызы көлемі есебінен балалардың жаңажылдық ертеңгілігін ұйымдастыруға және Қоғамның орталық аппараты мен филиалдары қызметкерлердің 10 жасқа дейінгі балаларына бір сыйлықтың құны кем дегенде 1 АЕК-тен кем емес көлемде жаңажылдық сыйлықтарды сатып алуға қаражат қарастыруға;
- 12) қызметкерлер-донорларға тексерілген және қан беру үшін қан тапсырған күндері жұмыс орнын (лауазымын) және орташа айлық еңбекақысын сақтауға, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамаларына сәйкес өзге де кепілдіктерді ұсынуға;
- 13) Қоғамның Чернобыль апатын жоюға қатысқан қызметкерлеріне 5 еселенген АЕК көлемінде біржолғы материалдық көмек көрсетуге;
- 14) Ауғанстаннан әскер шығару күніне орай, сондай-ақ Тәжік – Ауған шекарасындағы әскери қимылдарға және әскери шиеленістерге қатысқан Қоғамның интернационал – жауынгерлері қатарындағы қызметкерлеріне 5 еселенген АЕК көлемінде;
- 15) Қоғамның бюджетінде Қоғамның Компанияның спорт мәселелеріне жетекшілік ететін құрылымдық бөлімшелерімен келісілген спорттық бұқаралық іс-шаралар мен жарыстардың бекітілген күнтізбелік жоспарына сәйкес спорт шараларын өткізуге, спорт құрал-жабдықтарын сатып алуға, Қоғам қызметкерлерінің дене шынықтыру сабақтарына қатысулары үшін залдарды жалға алуға байланысты шығындарды қарастыруға;
- 16) табиғи және техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар нәтижесінде зардап шеккен қызметкерлерге Қазақстан Республикасының «Азаматтық қорғаныс туралы» Заңына сәйкес 50 АЕК көлемінде материалдық көмек көрсетуге;
- 17) кәмелетке толмаған 3 және одан да көп баласы (мектеп жасындағы бір баладан кем емес) бар қызметкерлерге жылына бір рет 1 қыркүйек қарсаңында 10 АЕК көлемінде материалдық көмек көрсетуге;
- 18) қызметкерлердің Компания, Қоғам ұйымдастырған спорттық, әлеуметтік мәдени шараларға, жастар форумына, конференцияларға, тренингілерге және Қоғамның құрама командасының республикалық, халықаралық жарыстарға қатысуларын олардың жұмыс орындары (лауазымы) мен еңбекақыларын сақтай отырып қамтамасыз етуге;
- 19) шақыру хаты болса және шақырушы тарап іссапар шығындарын растаса және/немесе бюджетте аталған шығындарға қаражат қарастырылған болса қызметкерлердің еңбекақыларын Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес сақтай отырып, Қоғам ұйымдастырған спорттық, әлеуметтік мәдени шараларға, жастар форумына, конференцияларға, тренингілерге, сонымен қатар республикалық, халықаралық жарыстарға қатысуы үшін іссапарға жіберуге;
- 20) қызметкерлерді Жұмыс берушінің кәсіподақпен келісілген актілеріне сәйкес моральдық және материалдық тұрғыдан ынталандыру түрлерін қолдануға;
- 21) Қоғам бюджетінде қаражат болған кезде барлық қызметкерге медициналық қызмет көрсетуді қамтамасыз етуге;
- 22) еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақыны:
- а) заңды күшіне енген сот үкімімен кінәлі екендігі анықталған жағдайда оның қылмыс жасау кезінде алған жарақаттарының салдарынан еңбекке уақытша жарамсыздық туындаған қызметкерге;

б) соттың ұйғарымы бойынша қызметкерді мәжбүрлеп емдеген (психикалық аурулардан басқа) уақыт үшін;

в) заңды күшіне енген сот үкімімен немесе қаулысымен қызметкердің кінәлі екені анықталған жағдайда, ол қамауда болған уақыт үшін және сот-медициналық сараптама жасалған уақыт үшін;

г) қызметкердің ішімдік, есірткі және уытты заттарды пайдалануы салдарынан туындаған ауруларға немесе жарақаттарға байланысты еңбекке уақытша жарамсыздығы кезінде;

д) жыл сайынғы төленетін еңбек демалысы кезіндегі еңбекке уақытша жарамсыздық уақыты үшін төленбейді.

23) әлеуметтік сипаттағы жалпышаруашылық баптары бойынша шығындарды тиісті қаржы жылына бекітілген бюджет шеңберінде қаржыландыруға;

24) Қоғамның өндірістік қаржылық көрсеткіштері нашарлаған жағдайда Қоғамның қызметкерлеріне арналған әлеуметтік жеңілдіктердің шығыстар сметасын қарай қайта қарауға міндетті.

VIII тарау

Қоғам зейнеткерлерінің әлеуметтік пакеті

1) Қоғам филиалдарында есепте тұрған, жұмыс істемейтін зейнеткерлерге:

а) Қазақстан Республикасының заңнамаларында бекітілген тізбеге сәйкес әлеуметтік маңызы бар аурумен науқастанған жағдайда 10 еселенген АЕК көлемінде;

б) жұмыс істемейтін зейнеткер-теміржолшы қайтыс болған кезде оның отбасына немесе оны жерлейтін тұлғаға 15 еселенген АЕК көлемінде;

в) жыл сайын Көлік қызметкерлері күніне орай жұмыс істемейтін, теміржол көлігінде 10 жылдан кем емес еңбек өтілі бар және зейнеткерлікке жасына байланысты теміржол көлігі ұйымынан шыққан зейнеткерге 2 АЕК көлемінде;

г) жұмыс істемейтін, Ұлы Отан соғысына, Жол қатынастары халықтық комиссариатының арнайы құрылуына қатысушыларға Жеңіс күнін мерекелеуге орай, сондай-ақ Ұлы Отан соғысы жылдары тылда жұмыс істегендерге 30 АЕК көлемінде;

д) мерейтойлық жасқа толуларына байланысты әйелдерге – 60, 70, 80, 90 және 100 жас, еркектерге – 70, 80, 90 және 100 жас, 10 еселенген АЕК көлемінде біржолғы материалдық көмек көрсетуге:

2) теміржол көлігіндегі кем дегенде әйелдер - 20 жыл, еркектер 25 және одан көп жұмыс өтілі бар жұмыс істемейтін зейнеткерлерге тістерін протездеуге (қымбат металдарды қоспағанда) жиырма төрт айда бір рет төлем жасауға;

Материалдық көмек тістерді протездеу бойынша қызмет көрсету фактісін растайтын құжаттар (шот фактуралар, атқарылған жұмыстар актісі және фискалды чек) негізінде, бірақ 20 еселенген АЕК-тен артық емес;

3) «Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталған жұмыс істемейтін зейнеткерлерге Қазақстан Республикасының аумағы бойынша және Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығының құрамындағы мемлекеттерінің темір жол көлігіне жолаушылар/жүрдек пойыздардың, сондай-ақ «Бизнес» класты «Тальго» вагондарынан құралған пойыздарының купелік вагондарында тура бағыт бойынша (екі бағытқа да, сонымен қатар, жөнелту станциясынан жолда жүру құжатын (билетті) сатып алу мүмкіндігі болмаған жағдайда жолақысын сол жол бойынша басқа станциялардан сатып алынған жолда жүру құжаты (билетті) негізінде жүзеге асыруға болады) біржолғы билетпен жылына бір рет жол жүру ақысын төлеуге;

4) Қоғам филиалдарының есебінде тұрған жұмыс істемейтін зейнеткерлер мен мүгедектерді жұмыс берушінің актілеріне сәйкес ынталандыруға;

5) әлеуметтік сипаттағы жалпышаруашылық баптары бойынша шығындарды тиісті қаржы жылына бекітілген бюджет шеңберінде қаржыландыруға;

6) Қоғамның өндірістік қаржылық көрсеткіштері нашарлаған жағдайда Қоғамның қызметкерлеріне арналған әлеуметтік жеңілдіктердің шығыстар сметасын қарай қайта қарауға міндетті.

IX тарау. Кәсіподақтың міндеттері

15. Кәсіподақ:

1) өзінің өкілеттігі шеңберінде әлеуметтік-еңбек дауларының алдын алу бойынша шараларды қабылдауға;

2) кәсіподақ мүшелерінің Қазақстан Республикасының заңнамаларында белгіленген, ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, митингілерді, шерулерді ұйымдастыру және өткізу тәртібін сақтауды қамтамасыз етуге;

3) Кәсіподақ мүшелеріне олардың құқықтық сауаттылықтарын арттыру, сонымен қатар Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы негізінде келіссөздер жүргізуді дамыту және еңбек дауларында пәтуаға келу бойынша түсіндірме жұмыстарын жүргізуге;

4) қызметкерлердің ішкі еңбек тәртібінің және атқарушылық тәртіп қағидаларын, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауға көмек көрсетуге;

5) кәсіподақ мүшелеріне Жарғыда белгіленген жағдайлар мен тәртіпте келіп түскен және жұмсалған ақшалай қаражат туралы ақпарат беруге;

6) кәсіподақ мүшесі емес, бірақ кәсіподақ мүшелеріне арналған жағдайлар туралы келісімшартқа қосылған қызметкерлердің мүдделерін қорғауға;

7) Кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін:

олардың өмір сүру деңгейін көтеру;

жұмыстан босату және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу;

жұмыс уақыты және демалыс уақыты режимін сақтау мәселелері бойынша қорғауға;

8) саламатты өмір салтын насихаттау жөнінде жұмыс жүргізуге, балалардың демалысы мен сауықтырылуын ұйымдастыруға атсалысуға, сонымен қатар әлеуметтік әділеттілік пен Қоғамның барлық өңірін тең дәрежеде қамту қағидаттарын сақтауға;

9) өндірісте қауіпсіз және саламатты еңбек жағдайларының жасалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруге, оларды болдырмау жөніндегі шараларды әзірлеуге атсалысуға;

10) зардап шеккен қызметкерлерге және өндірісте қаза болғандардың отбасыларына ақысыз консультациялар мен Жұмыс берушілердің қызметкердің мертігуіне немесе оның еңбек міндеттемелерін орындауына байланысты денсаулығына келтірілген зиянды дер кезінде және толық өтеу, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес біржолғы жәрдемақы төлеу мәселелерін шешуде құқықтық көмек көрсетуге;

11) Кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін ұсынуға және қорғауға, сондай-ақ мемлекеттік органдармен, жұмыс берушілермен, жеке кәсіпкерлік субъектілерінің бірлестіктерімен (қауымдастыртармен, одақтармен), өзге де қоғамдық ұйымдармен өзіне берілген өкілеттіктер шегінде өзара әрекеттесу кезінде қызметкерлердің өкілдері болуға;

Кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін қорғау кезінде сотқа шағымдануға, медиация өткізу кезінде, сотта, еңбек арбитражында немесе арбитражда, мемлекеттік органдарда олардың мүдделерін қорғауға, оларға өзге де құқықтық көмек көрсетуге;

12) Кәсіподақ мүшелеріне ұйымдастырушылық, консультативтік, құқықтық және материалдық көмек көрсетуге;

13) мемлекеттік органдарға теміржолшыларды экономикалық және әлеуметтік қорғау мәселелері бойынша ұсыныстар енгізуге;

14) еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария мәселелері бойынша актілерді, қызметкерлердің еңбегін, өндірістік-тұрмыстық жағдайлары мен денсаулығын қорғау жөніндегі бағдарламаларды әзірлеуге атсалысуға;

15) Кәсіподақ мүшелерінің жұмыс орындарына осы Шарттың орындалуын бақылау үшін баруға;

16) осы Шарттың жағдайлары орындалған кезде еңбек дауларының орын алуына және жұмыстың тоқтатылуына жол бермеуге;

17) әлеуметтік серіктестік шеңберінде:

Қоғам қызметкерлерінің балаларын демалыстың өткізілетін орнына және кері алып жүруді ұйымдастыруға;

Жұмыс беруші мен Кәсіподақ арасында жасалған жеке келісімшартта белгіленген шарттарға сәйкес мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарының уақтылы және сапалы өткізіуін қамтамасыз етуге міндетті.

X тарау. Кәсіподақ қызметі үшін жағдай жасау және кепілдіктер

16. Жұмыс беруші:

1) Кәсіподақтың құқықтарын сақтауға, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес кәсіподақ құрылымдарының қалыпты жұмыс істеуі үшін қажетті жағдай жасауға;

2) кәсіподақ органдарына олардың қызметі үшін қажетті бөлмелер мен байланыс құралдарын, жиһаз бен ұйымдастыру техникасын пайдалануға ақысыз беруге;

3) Кәсіподақ және оның филиалдары шақыратын кәсіподақ съездеріне, конференцияларына, кеңестеріне жіберілген және өндірістік жұмыстан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне купелік вагонда жол жүру құжаттарына төлем жасалуын қамтамасыз етуге және іссапарға байланысты шығыстарын өтеуге;

Шығындарды өтеу Қоғам қызметкерлерін іссапарларға жіберу қағидаларына сәйкес жүргізіледі.

4) Кәсіподақ мүшелерінің жазбаша келісімі бойынша қызметкерлерге еңбекақы берумен бір мезгілде олардың еңбекақысынан мүшелік жарналарды ұстауға және Кәсіподақтың есеп шотына аударуға;

5) Кәсіподақтың негізгі жұмысынан босатылмай өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруге және еңбекті қорғау жағдайына, оны жақсарту жөніндегі іс-шаралардың орындалуын тексеруге қатысатын өкіліне теміржол көлігінің шығындарын өтеуге;

6) негізгі қызметінен босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын қызметкерлерді орташа еңбекақысын сақтай отырып:

Кәсіподақтың бекітілген жұмыс жоспарына сәйкес олардың қоғамдық міндеттерін орындағандары үшін (айына 8 сағатқа дейін);

Кәсіподақ және оның филиалдары шақыратын съездерге, конференцияларға, сондай-ақ олардың кеңестерінің жұмысына делегаттар ретінде қатысу үшін еңбек міндеттерін орындаудан босатуға;

7) Жұмыс берушінің осы Шартта көзделген міндеттерін орындауы туралы Кәсіподаққа қажетті ақпарат беруге;

8) сайланбалы кәсіподақ органдарына сайлануына байланысты өндірістік жұмыстан босатылған қызметкерлерге олардың сайланбалы өкілеттіктері аяқталған соң бұрынғы жұмысын (лауазымын), ал ол болмаған жағдайда – сол немесе қызметкердің келісімі бойынша басқа ұйымда соған тең жұмыс (лауазым) беруге;

9) егер Қоғам филиалдарындағы сайланбалы кәсіподақ органдарынан зейнеткерлікке шыққан зейнеткерлер бұрын Қоғам филиалдарында жұмыс істесе, олардың Қоғамға бекітілуін қамтамасыз етуге міндетті.

XI тарау. Тараптардың қабылданған міндеттемелерді орындамағандары үшін жауапкершіліктері

17. Осы Шарт бойынша міндеттемелерді бұзған және орындамаған кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамаларында белгіленген тәртіпте жауапты болады.

XII тарау. Шарттың орындалуын бақылау

18. Осы Шарттың орындалуын бақылауды Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың өкілдері жүзеге асырады.

19. Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде туындаған дауларды реттеуді Жұмыс беруші мен Кәсіподақ өкілдерінен жер-жерлерде құрылған комиссиялар жүзеге асырады.

18. Осы Шарттың орындалу қорытындыларын Жұмыс беруші мен Кәсіподақ жылына екі рет қарайды.

19. Шарт талаптарының бұзылуы анықталған кезде бұзушылықтарды анықтаған Тарап екінші Тарапқа аталған бұзушылықтарды жою туралы жазбаша түрде ұсыныс жолдайды. Тараптар 10 күннен кешіктірмей өзара кеңестер жүргізуге және Тараптар үшін орындауға міндетті болып табылатын жазбаша түрдегі шешім қабылдауға міндетті.

20. Шарттың мәтіні салалық газетке жарияланады және Қоғамның корпоративтік сайтына орналастырылады.

**«Әскерлендірілген
темір жол күзеті»
акционерлік қоғамы**

Басқармасының төрағасы

_____ **М. Тұрарбеков**

**«Қазақстандық салалық теміржол,
автомобиль, әуе және су көліктері
қызметкерлерінің кәсіби одағы»
қоғамдық бірлестігінің
«Әскерлендірілген теміржол күзеті»
филиалының**

төрағасы

_____ **Т. Ескенов**

«Әскерилендірілген темір жол күзеті»
акционерлік қоғамы мен оның еңбек
ұжымы арасындағы 2018 – 2020
жылдарға арналған Ұжымдық шарттың
1-қосымшасы

**Кәсіби одаққа мүше емес қызметкерлердің
Ұжымдық шартқа қосылу
ТӘРТІБІ**

«Әскерилендірілген темір жол күзеті» акционерлік қоғамының «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көліктері қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігінің «Әскерилендірілген теміржол күзеті» филиалына (бұдан әрі – Кәсіподақ) мүше емес, бірақ «Әскерилендірілген темір жолы күзеті» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасында жасалған Ұжымдық келісімшарт талаптарының оларға да қолданылуына ниет білдірген қызметкері жазбаша өтініш негізінде Ұжымдық шартқа қосылуға құқылы.

Қоғамның Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген қызметкері Қоғамның орталық аппаратының/филиалының кадр қызметіне Жұмыс беруші мен Кәсіподақ төрағасына тиісті өтінішті жазады (осы Тәртіптің қосымшасына сәйкес жазбаша түрде).

Өтініш Қоғамның орталық аппаратының/филиалының кадр қызметінде тіркеледі де Жұмыс беруші мен Кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен өтетін бірлескен отырыста қарастырылады, бұл ретте өтінішті қарау мерзімі өтініш тіркелген күннен бастап 1 (бір) айдан аспауы керек.

Егер қызметкерлер басқа қызметкерлердің Ұжымдық шартқа қосылуына қарсы болса, Жұмыс беруші еңбек келісімшартына қосымша жеңілдіктер мен өтемақыларды қарастыратын толықтырулар енгізуіне болады.

Кәсіподақ Қоғамның кәсіподаққа мүше емес, жазбаша өтініш негізінде Ұжымдық шартқа қосылған қызметкерлерінің тізімін жасайды да Қоғамның орталық аппаратының/филиалының кадр қызметіне және Кәсіподақ филиалдарына ұсынады.

Кәсіби одаққа мүше емес
қызметкерлердің Ұжымдық шартқа
қосылу тәртібінің
қосымшасы

ҮЛГІ

Филиал директоры

**Кәсіподақ комитетінің
төрағасы**

(кімнен?) _____

Өтініш

«Әскерилендірілген темір жол күзеті» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2018 – 2020 жылдарға арналған Ұжымдық шарттың әрекетін кәсіподақ мүшелеріне арналған шарттарда маған да қолдануыңызды сұраймын.

Қолы күні аты-жөні

«Әскерилендірілген темір жол күзеті» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2018 – 2020 жылдарға арналған Ұжымдық шарттың 2-қосымшасы

Еңбек міндеттерін экологиялық қасірет және радиациялық тәуекелді аймақтарда жүзеге асыратын қызметкерлер үшін еңбекақыға белгіленген қосымша ақылар мен жеңілдіктер тізбесі

I. Семей ядролық полигоны аудандары

Экологиялық қасіреттің әсеріне ұшыраған аумақтардың аталулары		Еңбекақыға қосылатын әлеуметтік төлемдердің мөлшері	Жеңілдіктер мен өтемақылар
облыстардың, аудандардың аталуы	теміржол желісі учаскелерінің аталуы		
1	2	3	4
Мейлінше радиациялық қатер аймағы			
Шығыс Қазақстан облысы: Жаңа Семей ауданы	№1 жолайрық – Шөптіқақ станциясы, Жаңа Семей станциясы (қоспағ.) – Дегелең станциясы (Конечная қоспағ.)	1,75 есептік көрсеткіш	12 күнтізбелік күн қосымша демалыс
Павлодар облысы: Май ауданы Май ауылы окпугі (бұрынғы Ақжар ауылдық кеңесі)	Май жолайрығы (184 км жолайрығы)		
Жоғары радиациялық қатер аймағы			
Павлодар облысы: Май ауданы	Ақсу станциясы – Дегелең станциясы теміржол учаскесінде: Құркөл жолайрығы (29 км) – Май жолайрығы (184 км жолайрығы) қоспағ.	1,5 есептік көрсеткіш	10 күнтізбелік күн қосымша демалыс
Шығыс Қазақстан облысы: а) аудандар: Бородулиха, Шар, Жарма, Аягөз; Семей қаласы, Курчатов қаласы.	552 км жолайрығы (қосқ.) – Жүз ағаш станциясы, Семей станциясы және Жаңа Семей станциясы	1,5 есептік көрсеткіш	10 күнтізбелік күн қосымша демалыс

ә) аудандар: Шемонаиха, Глубокое, Ұлан; Өскемен қаласы, Риддер қаласы.	Қазақстан жолайрығы – Огнёвка ауылы (қосқ.), Защита – Лениногорск учаскесі		10 күнтізбелік күн қосымша демалыс
--	---	--	--

Төтенше радиациялық қатер аймағы

Шығыс Қазақстан облысы: Бесқарағай ауданы	Шаған станциясы	2 айлық есептік көрсеткіш	14 күнтізбелік күн қосымша демалыс
---	-----------------	---------------------------------	--

Мейлінше аз радиациялық қатер аймағы

Шығыс Қазақстан облысы:			
Аудандар: Таскескен, Зыряновск, Серебрянск	Ақтоғай станциясы; Серебрянка станциясы – Зыряновск станциясы	1,25 есептік көрсеткіш	7 күнтізбелік күн қосымша демалыс
Қарағанды облысы: Қарқаралы ауданы	Көкпекті станциясы (қоспағ.) – Қарағайлы станциясы		

Жеңілдік берілетін әлеуметтік экономикалық мәртебесі бар аумақ

Павлодар облысы: Баянауыл ауданы	Үшқұлын станциясы	1 есептік көрсеткіш	5 күнтізбелік күн қосымша демалыс
-------------------------------------	-------------------	---------------------------	---

Арал өңіріндегі аудандар

1	2	3	4
Экологиялық апат аймағы			
Қызылорда облысы: аудандар: Арал, Қазалы	Құрлық станциясы (қосқ.) – Төретам станциясы (қоспағ.), Сексеуіл станциясы – 16 жолайрық (қосқ.) №59 жолайрық (Біршоғыр) – Шоқысу – 82 жолайрық, Шалқар станциясы – Тассай станциясы (қосқ.)	1,5 * коэф- фициент	12 күнтізбелік күн қосымша демалыс, айлық немесе бір айлық тарифтік мөлшерleme мөлшерінде материалдық көмек
Ақтөбе облысы: Шалқар ауданы			
Экологиялық дағдарыс аймағы			

Қызылорда облысы:	Төретам станциясы– Бесарық станциясы	1,3 * коэф- фициент	9 күнтізбелік күн қосымша демалыс, айлық немесе бір айлық тарифтік мөлшерлеме мөлшерінде материалдық көмек
Ақтөбе облысы: аудандар: Темір, Байғанин, Ырғыз, Мұғалжар,	Темір (қоспағ.) – Сағыз (қоспағ.) Құдық станциясы – №59 жолайрық (қоспағ.), Промежуточная станциясы – 16 жолайрық (қосп.) Жарқұм жолайрығы (қосп.) – Сағыр жолайрығы (қосқ.) 12 жолайрық – Жезқазған станциясы (қосп.)	1,2 * коэф- фициент	7 күнтізбелік күн қосымша демалыс, айлық немесе бір айлық тарифтік мөлшерлеме мөлшерінде материалдық көмек
Қарағанды облысы: Ұлытау ауданы Оңтүстік Қазақстан облысы: аудандар: Арыс, Отырар, Түркістан	Монтайтас станциясы (қосқ.) – Бесарық станциясы (қоспағ.)		

Ескертпелер:

1. Қосымша демалыстың ұзақтығы қолданылмаған демалыс үшін өтемақы төлегенде ескеріледі және мерекелік және демалыс күндерінің санына арттырылмайды.

Қызметкердің келісімімен еңбек демалысынан кері шақырылса, пайдаланылмаған қосымша демалыс ағымдағы жылы беріледі немесе келесі жұмыс жылының еңбек демалысына қосылады. Пайдаланылмаған қосымша демалыс үшін өтемақы төлеу жүргізілмейді. Материалдық көмек демалыс берумен бір уақытта жүргізіледі және пайдаланбаған демалыс үшін өтемақы төленгенде берілмейді.

2. Арал өңірінің аудандары экологиялық қасірет аудандарында тұрғаны үшін еңбекақыға қосылатын коэффициенттер қызметкердің тарифтік мөлшерлемесіне (қызметақысына) іс жүзінде жұмыс істеген уақытқа есептеледі: $(K-1) \times (T / N \times T \text{ факт})$, бұл ретте:

K – экологиялық қасірет аймағында белгіленген коэффициент;

T (теңге) – қызметкердің айлық тарифтік мөлшерлемесі (қызметақысы);

N (сағат) – тиісті жыл жұмыс уақытының теңгеріміне сәйкестендірілген сағат нормасы;

Tфакт (сағат) – аталған ай ішінде жұмыс істелген сағаттардың іс жүзіндегі саны.

3. Радиациялық қатерлі және экологиялық қасірет аймақтарында тұрғаны үшін қосылатын үстемеақылар әлеуметтік төлемдер болып саналады, еңбекақыны есептегенде

жаңа тарифтік мөлшерлемені (айлықақыны) құрамайды және аудандық коэффициентті есептеуге арналған сомаға қосылмайды. Еңбекақыға қосылатын үстемеақылар және экологиялық қасірет аймақтарында жеңілдіктер ретінде қарастырылған қосымша демалыстар тек осы өңірлерде тұратын қызметкерлерге ғана белгіленеді.

«Әскерилендірілген темір жол күзеті»
акционерлік қоғамы мен оның еңбек
ұжымы арасындағы 2018 – 2020
жылдарға арналған Ұжымдық шарттың
3-қосымшасы

ЕҢБЕК ДЕМАЛЫСЫНЫҢ ҰЗАҚТЫҒЫ

р/с №	Лауазымның аталуы	Демалыстың күнтізбелік күнінің саны
1	2	3
Қоғамның орталық аппараты		
1.	Басқарма төрағасының орынбасары	30
2.	Вице-президент	30
3.	Атқарушы директор	30
4.	Бас бухгалтер	30
5.	Корпоративтік хатшы	30
6.	Кеңесші	30
7.	Басқарма бастығы	30
8.	Бөлім бастығы	30
9.	Менеджер	30
10.	Көмекші	30
11.	Бас маман	30
Қоғам филиалдары		
1	2	3
1	Филиал директоры	30
2	Филиал директорының орынбасары	30
3	Бас бухгалтер	30
4	Басқарма бастығы	30
5	Бас менеджер	30
6	Директордың көмекшісі	30
7	Референт	30
8	Менеджер	30
9	Бөлім бастығы	30
10	Сектор бастығы	30
11	Бас маман	30
12	Заң кеңесшісі	30
13	1-санатты маман	30
14	2-санатты маман	30
15	Мұрағатшы	30
16	Команда бастығы	30
17	Команда бастығының орынбасары	30
18	Тексеріп қарауды ұйымдастыру жөніндегі бөлімшенің бастығы	30
19	Тексеріп қарауды ұйымдастыру жөніндегі бөлімше бастығының орынбасары	30
20	Шұғыл әрекет ететін оңтайлы топтың бастығы	30

21	Бас диспетчер, атқыштар командаларының 1, 2-санатты мамандары	30
22	Тексеріп қарауды ұйымдастыру жөніндегі бөлімшенің ауысым бастығы	24
23	Атқыштар командалары бастықтарының көмекшілері	24
24	Құйылмалы мұнай жүктері жөніндегі инспектор	24
25	Тексеріп қарауды ұйымдастыру жөніндегі бөлімшенің инспекторы	24
26	Топ бастығы	24
27	Топ бастығының орынбасары	24
28	Ауысым тобының бастығы/ауысым тобының аға күзетшісі	24
29	Ауысым тобы бастығының көмекшісі/ауысым тобының күзетшісі (жүргізуші)	24
30	Жүктерді күзететін күзетші	24
31	Объектілерді күзететін күзетші	24
32	Күзетші-жүргізуші	24
33	Объектілерді күзететін күзетші (жүргізуші)	24
34	Диспетчер	24
35	Фельдшер	24
36	Жүргізуші	24
37	Ғимарат қараушысы	24
38	Электромонтер	24
39	Техник-сантехник	24
40	Қызметтік бөлмелерді жинаушы	24
41	Бағбан	24

«Әскерилендірілген темір жол күзеті»
акционерлік қоғамы мен оның еңбек
ұжымы арасындағы 2018 – 2020
жылдарға арналған Ұжымдық шарттың
4-қосымшасы

Борыштың ауысуы туралы келісім

Астана қаласы

«__» _____ 20__ жыл

Бірінші жақтан бұдан әрі «**1-Тарап**» деп аталатын _____ (еңбек міндеттерін орындау барысында денсаулығына келтірілген зиянды өтетіп алуға құқылы тұлғаның аты-жөні, жеке куәлігінің № және берілген күні), екінші жақтан Жарғы негізінде әрекет ететін бұдан әрі «**2-Тарап**» деп аталатын «**Әскерилендірілген темір жол күзеті**» акционерлік қоғамы атынан Қоғам Басқармасының төрағасы және үшінші жақтан _____ негізінде әрекет ететін, бұдан әрі «**3-Тарап**» деп аталатын _____ (еңбек міндеттерін орындау барысында денсаулығына келтірілген зиянды өтетіп алуға құқылы тұлғаға протез жасау қызметін көрсететін субъектінің аталуы), барлығы бірігіп Тараптар деп аталып, төмендегілер жайында осы борыштың ауысуы туралы келісімді жасасты.

1. Осы Келісімнің талаптарына сәйкес 1-Тарап _____ үшін 1-Тарап пен 3-Тарап арасында _____ жылдың _____ жасалған келісімшартта көзделген _____ сома көлеміндегі борышын (бұдан әрі – төлем сомасы) 2-Тарапқа ауыстыруға және 2-Тарап төлем сомасын 3-Тарапқа толық көлемде төлеуге міндеттенеді.

2. 1-Тарап осы Келісімнің талаптарын жүзеге асыру мақсатында 2-Тарапқа келесі құжаттардың:

1) Жазатайым оқиға туралы актінің немесе жазатайым оқиға немесе қызметкердің денсаулығына Н-1 формасы бойынша еңбек қызметімен байланысты келтірілген басқа зиян туралы актінің;

2) Мүгедекті оңалтудың жеке бағдарламасының;

3) Келісімшарттың;

4) 3-Тараптың протезді дайындау бойынша фактура-шотының;

5) Жеке куәліктің көшірмелерін ұсынуға міндетті.

3. 2-Тарап пен 3-Тарап өзара есеп айырысудың салыстырмалы актілеріне қол қоя отырып, тиісті есеп айырысуларды Келісімге қол қойылғаннан бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде өзара жүргізуге міндеттенеді.

4. Тараптар 3-Тарап төлем сомасын 2-Тараптан 1-Тараптың Келісімшартта көзделген төлемдері бойынша міндеттемелерінің сомасы ретінде қабылдауға келісті.

5. 1-Тарап 2-Тараптың Келісім бойынша міндеттемелерді орындамағаны немесе тиісті түрде орындамағаны үшін жауапты емес.

6. Осы Келісімнің кез келген өзгертулері мен толықтырулары жазбаша түрде жасалса және Тараптардың уәкілетті өкілдері қолдарын тиісті түрде мөр бедерін қоя отырып қойса жарамды болып саналады (заңды тұлғалар үшін).

7. Тараптар осы Келісімде көзделмеген басқа мәселелер бойынша Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын басшылыққа алады.

8. Осы Келісім оған қол қойылған күннен бастап күшіне енеді және Тараптардың осы Келісім бойынша өз мойындарына алған міндеттемелерді орындағандарына дейін әрекет етеді.

9. Келісім заңды күші бірдей, қазақ және орыс тілдерінде әрбір Тарапқа 1 (біреуден) 3 (үш) данада жасалған. Егер Келісім мәтініне байланысты түсініспеушілік туындап жатса Келісімнің орыс тіліндегі нұсқасы басымдыққа ие болады.

1. Тараптардың реквизиттері мен қолдары

1-Тарап <hr/>	2-Тарап Заңды мекенжайы: Нақты мекенжайы: <hr/> МО
---------------------------------	--

3-Тарап Заңды мекенжайы: Нақты мекенжайы: <hr/> МО
--

«Әскерилендірілген темір жол күзеті» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2018 – 2020 жылдарға арналған Ұжымдық шарттың 5-қосымшасы

Кәсіби одақ органының уәжді пікірді ұсыну тәртібі

Жұмыс беруші кәсіби одақ органына кәсіподақ мүшесімен еңбек келісімшартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2), 4) тармақшаларында қарастырылған жағдайларға байланысты бұзуға, сонымен қатар еңбек келісімшартын Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес тоқтатуға уәжді пікірді ұсынуға қажетті құжаттарды қоса бере отырып, жазбаша арыз ұсынады.

Кәсіподақ органы арызды тіркейді, отырыс күнін белгілейді.

Арыз жеті жұмыс күні ішінде қарастырылуы керек.

Кәсіподақ органының отырысына кәсіподақ мүшелерінің жартысынан көбі қатысқан кезде заңды болып саналады.

Арызды қарастыруға Жұмыс берушінің өкілі мен материалдар ұсынылған қызметкер-кәсіподақ мүшесі қатысады.

Қызметкер кәсіподақ органының отырысына дәлелді себепсіз келмесе, мәселе қарастырылмайды.

Шешім дауыстардың басым бөлігі бойынша қабылданады.

Кәсіподақ органының қаулысына отырысқа қатысып отырған мүшелері қол қояды.

Хаттаманың үзіндісіне кәсіподақ төрағасы қол қояды да қызметкер мен Жұмыс берушінің өкіліне шешім қабылданған күннен кейін үш күн ішінде береді.

«Әскерилендірілген темір жол күзеті» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2018 – 2020 жылдарға арналған Ұжымдық шарттың б-қосымшасы

**«Әскерилендірілген темір жол күзеті» АҚ-тағы
Келістіру комиссиясы туралы
ЕРЕЖЕ**

1. Жалпы ережелері

1. «Әскерилендірілген темір жол күзеті» АҚ-тағы Келістіру комиссиясы туралы осы ережеде (бұдан әрі – келістіру комиссиясы) келістіру комиссиясының құрылу тәртібі, жұмысы, мүшелерінің санды құрамы, оның қабылдайтын шешімдерінің мазмұны мен тәртібі, келістіру комиссиясының өкілеттік мерзімі белгіленеді.

2. Келістіру комиссиясы жеке еңбек дауларын қарайды.

3. Келістіру комиссиясы «Әскерилендірілген темір жол күзеті» АҚ-та (бұдан әрі – Қоғам), оның филиалдарында басымдық бастамада Қоғам (жұмыс беруші) мен қызметкерлер өкілдерінің тең санынан құрылған, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

4. Келістіру комиссиясының өкілеттік мерзімі – 3 жыл.

5. Келістіру комиссиясының ұйымдастырушылық-техникалық қамтамасыз етуді (жабдықталған бөлмені, ұйымдастыру техникаларын, қажетті әдебиетті беруді, іс жүргізуді ұйымдастыруды, қызметкерлердің өтініштері мен істерін есепке алу мен сақтауды, шешімдердің көшірмелерін дайындауды және беруді және басқа) жұмыс беруші жүзеге асырады.

2. Келістіру комиссиясын құру тәртібі, жұмысы, оның қабылдайтын шешімдерінің мазмұны мен тәртібі

6. Келістіру комиссиясын құру туралы шешім Жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілі арасындағы келісімде белгіленеді.

7. Келістіру комиссиясындағы Жұмыс берушінің өкілі филиалдың бірінші басшысының немесе оны ауыстыратын тұлғаның бұйрығымен, Қоғамның орталық аппаратында Қоғамның бірінші басшысының немесе оны ауыстыратын тұлғаның бұйрығымен белгіленеді.

8. Филиалда құрылатын келістіру комиссиясына қызметкерлердің өкілі кәсіподақ жиналыстарында (конференцияларында) сайланады, қажет болған жағдайда оларды ротациялау (ауыстыру) кәсіподақ комитетінің отырысында жүргізілуі мүмкін.

9. Келістіру комиссиясының құрамына Жұмыс беруші мен қызметкерлерінің үш-үштен өкілі кіреді.

10. Келістіру комиссиясының мүшелері құрылғаннан кейінгі бірінші отырыста өз құрамдары ішінен төрағаны, төрағаның орынбасарын сайлайды.

11. Келістіру комиссиясын осы Ережеге сәйкес келістіру комиссиясының қызметін жалпы басқаратын төраға басқарады, келістіру комиссиясының төрағасы болмаған кезде комиссияның қызметін келістіру комиссиясы төрағасының орынбасары басқарады.

12. Келістіру комиссиясының хатшысы келістіру комиссиясының отырыстарын ұйымдастыру бойынша іс-шараларды жүргізеді, келістіру комиссиясына келіп түскен

өтініштерді тіркейді, комиссия қызметіне байланысты қажетті құжаттарды жинайды, келістіру комиссиясы отырыстарының хаттамаларын ресімдейді.

Хатшы келістіру комиссиясының құрамына кірмейді, Қоғамның орталық аппаратының/филиалдарының қызметкерлері арасынан тағайындалады және оның отырыстырына дауыс беру құқығынсыз қатысады.

13. Келістіру комиссиясына келіп түскен өтінішті келістіру комиссиясының хатшысы міндетті түрде жазылған күні тіркейді.

14. Келістіру комиссиясы өтінішті қараған кезде өтініш берушінің Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабы талаптарының сақтауын тексереді.

15. Дау өтініш берушінің және (немесе) оның уәкілетті өкілінің қатысуымен Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес өкілеттік берілуі шеңберінде қаралады.

16. Келістіру комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және даудың тараптарына шешімнің көшірмелерін ол қабылданған күннен бастап үш күн мерзімде беруге міндетті.

17. Келістіру комиссиясының жұмысқа қайта алу туралы даудан басқа шешімдері онда белгіленген мерзімде орындалуы тиіс.

18. Келістіру комиссиясының шешімдері белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайларда қызметкер немесе жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

19. Келістіру комиссиясының отырыстары тараптар өкілдерінің тең пайыздық қатынастағы мүшелерінің кем дегенде жартысы қатысса, заңды деп есептеледі.

20. Келістіру комиссиясының шешімдері келістіру комиссиясының отырыстарында басым дауыспен қабылданады және келістіру комиссиясының төрағасы (ол ауруына, іссапарына, демалысына байланысты болмаған кезде келістіру комиссиясы төрағасының орынбасары) мен хатшы қол қоятын хаттамада ресімделеді.

21. Келістіру комиссиясы мүшелерінің айрықша пікірі болған жағдайда отырыстың хаттамасына келістіру комиссиясы мүшесінің айрықша пікірі қоса ресімделеді.

22. Келістіру комиссиясының шешімінде қызметкердің талаптары қанағаттандырылды ма немесе бас тартылды ма, ішінара қанағаттандырылса қай бөлігі бойынша және қандай себептер бойынша екені анық көрсетілуі тиіс.

23. Шешімнің көшірмелері қызметкер мен жұмыс берушіге үшкүндік мерзімде беріледі.

24. Қызметкер немесе жұмыс беруші келістіру комиссиясының шешімімен келіспеген жағдайда сотқа жүгінуге құқылы.

25. Келістіру комиссиясының қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы жеке еңбек дауын қарау бойынша шешімі дереу орындалуы тиіс.

26. Жұмыс беруші қызметкерді бұрынғы жұмысына қайта алу туралы шешімінің орындалуын кешіктірген кезде келістіру комиссиясы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі 161-бабының 2-тармағына сәйкес қызметкерге шешімнің орындалуы кідірілген уақыт үшін орташа еңбекақысын немесе еңбекақысындағы айырмасын төлеу туралы шешім шығарады.

27. Келісу комиссиясының тараптары келісу комиссиясының мүшелерін Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздеріне, келіссөздер жүргізу машығын дамытуға және еңбек дауларында консенсусқа жетуге жыл сайын оқытуды жүргізуге міндетті.
