

Мұнай-газ саласындағы әлеуметтік
әріптестік пен әлеуметтік және еңбек
қатынастарын реттеу жөніндегі
салалық комиссияның
2016 жылғы 17 қарашадағы
№ 4-2016 хаттамасымен мақұлдаған

**2017-2019 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
МҰНАЙ-ГАЗ, МҰНАЙ ӨНДЕУ ЖӘНЕ МҰНАЙ-ХИМИЯ САЛАЛАРЫНДАҒЫ
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**



Қазақстан Республикасының
Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму
министрлігінде 2016 жылғы
« 24 » « қараша » № 17 тіркелген

Астана қаласы, 2016 жыл

МАЗМҰНЫ

№	БӨЛІМДЕР	БЕТ
I	<u>Жалпы ережелер</u>	<u>3</u>
II	<u>Тараптардың өзара қарым-қатынастары мен міндеттемелері</u>	<u>5</u>
III	<u>Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау тәртібі</u>	<u>7</u>
IV	<u>Саладағы әлеуметтік әріптестік пен диалогты дамыту</u>	<u>7</u>
V	<u>Еңбекақы төлеудің негізгі қағидалары</u>	<u>8</u>
VI	<u>Жұмыс уақыты және демалыс уақыты</u>	<u>9</u>
VII	<u>Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер</u>	<u>10</u>
VIII	<u>Жұмыспен қамтуға көмектесу</u>	<u>11</u>
IX	<u>Гендерлік және жастар саясаты</u>	<u>12</u>
X	<u>Салалық біліктілік шеңберін бекіту тәртібі</u>	<u>13</u>
XI	<u>Еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау бойынша кеңесті құру және оның қызмет ету тәртібі</u>	<u>14</u>
XII	<u>Қауіпсіз еңбек жағдайын және еңбек қорғауды қамтамасыз ету</u>	<u>14</u>
XIII	<u>Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі кеңесті құру және оның қызмет ету тәртібі</u>	<u>17</u>
XIV	<u>Әлеуметтік еңбек даулары мен ереуілдердің алдын алу және болдырмау шаралары</u>	<u>17</u>
XV	<u>Еңбек заңдарының сақталуына қоғамдық бақылау жасау</u>	<u>18</u>
XVI	<u>Ұжымдық шарттарды, келісімдерді әзірлеу және қабылдауға қатысу үшін бақылаушылар тобын құру, олардың құзыреттілігі және қызмет ету тәртібі</u>	<u>19</u>
XVII	<u>Кадрлық әлеует пен біліктілікті дамыту бойынша үйлестіру орталығын құру және қызмет ету тәртібі</u>	<u>19</u>
XVIII	<u>Кәсіподақ қызметтерінің кепілдігі</u>	<u>20</u>
XIX	<u>Қорытынды ережелер</u>	<u>21</u>

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. 2017-2019 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларындағы әлеуметтік әріптестік туралы осы Салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы, Қазақстан Республикасының «Кәсіподақтар туралы» Заңы, Қазақстан Республикасында бекітілген Халықаралық еңбек ұйымының Конвенциясына сәйкес салалық ұйымдардың тұрақты әрі тиімді қызмет етуі мақсатында жасалған.

1.2. Келісім Тараптары:

- саладағы уәкілетті мемлекеттік органның өкілетті өкілдері - Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігінің (бұдан әрі – Министрлік);

- жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері: Қазақстан Республикасы «Атамекен» Ұлттық кәсіпкерлер палатасы мен «KAZENERGY» Қазақстан мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі (бұдан әрі – Жұмыс беруші);

- жұмысшылардың өкілетті өкілдері: «Мұнай-газ кешені қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ, «Қазақстандық мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» ҚБ мен «Химиялық, мұнайхимиялық және өндірістің туысқан салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ болып табылады.

1.3. Әлеуметтік әріптестік мынадай мәселелерді шешуге бағытталған:

1) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында мемлекеттік саясатты жүзеге асыру бойынша ұсыныстар жасау;

2) әлеуметтік, еңбек қатынастарын және осыларға байланысты қатынастарды реттеудің тиімді механизмін қалыптастыру;

3) барлық тараптардың объективті мүдделері негізінде салалардағы әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз ету;

4) жұмыскерлердің еңбек саласындағы құқықтарын қамтамасыз ету, оларды әлеуметтік қорғау;

5) жұмыскерлердің біліктілігі мен кәсіби деңгейін арттыру;

6) Тараптар арасындағы ымыраластыққа қол жеткізу мақсатында әлеуметтік әріптестіктің барлық деңгейлерінде консультациялар және келіссөздер жүргізу процесіне көмектесу;

7) ұжымдық еңбек дауларының жанжалсыз шешілуіне көмектесу.

1.4. Келісім мынадай қағидалар негізінде жасалды:

1) Тараптардың еңбек құқығы нормаларынан тұратын еңбек заңдарын және өзге нормативтік құқықтық актілерді орындауы;

2) Тараптардың мүдделерін құрметтеу;

3) талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі және қабылданатын шешімдердің жариялылығы;

4) Тараптардың өзара міндеттерді қабылдау өкілеттілігі мен еркіндігі және олардың орындалу нақтылығы;

5) Тараптардың, олардың өкілдерінің Келісім бойынша қабылдаған міндеттемелерін өз кінәсі бойынша орындамағаны үшін жауапкершілігі;

6) Келісімді орындау және оның орындалуын бақылау міндеттілігі;

7) әлеуметтік әріптестікті нығайту және дамытуға мемлекеттің көмек көрсетуі.

1.5. Осы Келісімнің күші қолданыстағы заңнамада және осы Келісімде белгіленген тәртіпте Келісім жасалғаннан кейін Келісімге қосылған жұмыс берушілер мен жұмыскерлерге қолданылады.

Келісім осы Келісімнің қатысушысы болып табылмайтын жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің оған қосылуы үшін ашық.

1.6. Жұмыскерлерге бір уақытта бірнеше келісімдердің күші қолданылатын жағдайда жұмыскерлер үшін анағұрлым тиімді келісім шарттары қолданылады.

Ұйымның ішкі құжаттарында Келісімде қарастырылған шарттарға қарағанда анағұрлым тиімді келісім шарттары көзделген жағдайда, жұмыскерлер үшін ұйымның ішкі құжаттарының анағұрлым тиімді келісім шарттары қолданылады.

1.7. Келісімнің күші сондай-ақ Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген тиісті қызмет саласының ұйымдарына, мүліктің меншік иелеріне, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері шетел азаматтары немесе шетелдік қатысуы бар шетелдік заңды тұлғалар, сондай-ақ шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктері болып табылатын ұйымдарға таралады.

1.8. Келісім ережелерін оған қол қойған Тараптардың, сондай-ақ Келісімге қосылған жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің орындауы міндетті болып табылады.

Осы Келісім мазмұны Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлатпауы тиіс ұжымдық шарттарды жасасу барысында келіссөздер үшін негіз болады.

1.9. Келісімді қолдану мерзімі ішінде барлық әлеуметтік әріптестік Тараптарының келісімі бойынша оған өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін, олар Келісімге жеке қосымша ретінде ресімделеді және оның ажырамас бөлігі болып табылады және жұмыскерлердің назарына жеткізіледі.

1.10. Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 404-бабында қарастырылған жағдайларды қоспағанда, Келісім Тараптарының бір де біреуі оның қолданылуы мерзімі ішінде өздеріне жүктелген міндеттерді орындауды біржақты тәртіпте тоқтатуға құқығы жоқ;

1.11. Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған және жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер олардың күшіне енген сәтінен бастап Келісімнің тиісті тармақтарының қолданылуын кеңейтеді. Егер нормативтік құқықтық актілерде жұмыскерлердің жағдайы нашарлататын болса, осы Келісімнің шарттары қолданылады.

1.12. Осы Келісімде мынадай ұғымдар мен олардың анықтамалары қолданылады:

1) **әлеуметтік әріптестік** – жұмыскерлер (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі;

2) **салалық комиссия** – тараптардың орындауы үшін міндетті тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ететін тұрақты жұмыс істейтін орган;

3) **салалық келісім** – салалық деңгейдегі жұмыскерлер үшін мазмұнын және еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі міндеттемелерін айқындайтын әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

4) **ұжымдық шарт** – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмыскерлердің өкілдері арқылы жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт. Ұжымдық шарт ұйымдарда, сондай-ақ шетелдік заңды тұлға филиалдары мен өкілдіктерінде жасалуы мүмкін. Ұйымда бір ұжымдық шарттың болуына рұқсат беріледі;

5) **еңбек шарты** – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық

шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

6) **жұмыскер** – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға, оның ішінде шетелдік тұлға және азаматтығы жоқ тұлғалар;

7) **жұмыс беруші** – жұмыскермен еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;

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

9) **жұмыскерлердің өкілдері** – кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары, ал олар болмаған кезде жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көршілік дауысымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

10) **татуластыру комиссиясы** – ұжымдық еңбек дауын тараптарды татуластыру арқылы реттеу үшін, жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;

11) **татуластыру рәсімдері** – ұжымдық еңбек дауын бастапқыда татуластыру комиссиясында, ал онда келісімге қол жеткізілмеген кезде – еңбек төрелігінде, сондай-ақ медиация рәсімін қолдана отырып, тараптардың өзара келісуі бойынша рет-ретімен қарау;

12) **еңбек дауы (жанжал)** – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, салалық келісімдердің, еңбек және ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің нормаларын қолдану бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің арасындағы келіспеушіліктер;

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

II. ТАРАПТАРДЫҢ ӨЗАРА ҚАРЫМ – ҚАТЫНАСТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

2.1. Тараптар:

1) осы Келісімнің 1.4-тармағында көрсетілген қағидаларды басшылыққа алуға;

2) саланың экономикалық және әлеуметтік даму мәселелерін шешу кезінде тепе-теңдік негізде ынтымақтастық етуге;

3) жұмыскерлердің мемлекеттік басқару органдарында, соттарда еңбек, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері бойынша сөз сөйлеуге, тиісті нормативтік құқықтық актілер, келісімдер, бағдарламалар, ұсыныстар әзірлеуге қатысуға;

4) коммерциялық құпияны құрайтын ақпаратты қорғау туралы азаматтық және кәсіпкерлік заңдарды, сонымен қатар жұмыс берушілердің қызметтік және коммерциялық құпиясын сақтауды қамтамасыз ету актілерін сақтай отырып, әлеуметтік-экономикалық сипатта сұралатын мәселелер бойынша бір-біріне толық әрі уақтылы ақпарат ұсынуға;

5) жұмыскерге және оның отбасына заңнамада және осы Келісімде белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің орындалуын қамтамасыз етуге және жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің ұжымдық шарт жасасу барысында осы кепілдіктер мен жеңілдіктердің тізімін кеңейту құқықтарын шектемеуге;

6) даулы жағдайларды шешу барысында Қазақстан Республикасы заңнамасының мүлтіксіз сақталуы, әлеуметтік жауапкершілік, өзара құрметтеу қағидаларын басшылыққа алуға; ұжымдық еңбек дауларын туғызуы мүмкін себептер мен жағдайларды жою бойынша алдын-ала шараларды қабылдауға келісті.

2.2. Жұмыс берушілер:

1) осы Келісімнің ұйымдарда іске асырылуына жағдай жасайды, ұсыныстарды қарастырады, келіссөздер, консультациялар жүргізеді және ұйым жұмыскерлері атынан олардың өкілдерімен - тиісті Кәсіподақ ұйымдарымен ұжымдық шарттар жасасады және Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде (бұдан әрі – Кодекс) қарастырылған тәртіпте және шарттарда өзге де міндеттерді орындайды;

2) жаңа қызметкерлерді жұмысқа қабылдау кезінде осы Келісімнің қолданылуы туралы хабарлайды, оларды ұжымдық шартпен және оның қосымшаларымен, олардың қолданылу тәртібімен, сондай-ақ олардың әлеуметтік-еңбек құқықтары мен функционалдық міндеттеріне қатысы бар жұмыс берушінің актілерімен таныстырады;

3) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрамында кәсіподақтармен бірге еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіби сырқаттардың алдын-алу, сондай-ақ жұмыс орындарында еңбекті қорғау және еңбек жағдайларына тексеріс жүргізу бойынша бірлескен әрекеттерді жүзеге асырады.

2.3. Кәсіподақтар:

1) өндірістің тиімділігін арттыру, жаңа техниканы енгізу, өнім сапасын жақсарту, ұйымның саладағы табысын арттыруға ықпал етеді, сондай-ақ өз құзыреттілігі шегінде Келісім ережелерін іске асыруды қамтамасыз етеді;

2) жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртібі мен еңбек дисциплинасы қағидаларын, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қағидаларын сақтауы, қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйелерін түсіндіру мәселелерінде жұмыс берушілерге ықпал етеді және олармен тұрақты әлеуметтік диалог негізінде қарым-қатынас жасайды;

3) саланың ұйымдарында Келісімде бекітілген тәртіпте және шарттарда еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылау жасайды;

4) Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрамында жұмыс берушімен еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану және кәсіби сырқаттардың алдын-алу, сондай-ақ жұмыс орындарында еңбекті қорғау және еңбек жағдайларына тексеріс жүргізу бойынша бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асырады және олармен тұрақты әлеуметтік диалог негізінде қарым-қатынас жасайды;

5) Жұмыс беруші Келісім бойынша өзіне жүктелген міндеттемелерді орындаған жағдайда Келісімнің қолданылу кезеңінде еңбек жанжалдарын, ереуілдерді және жұмыстардың тоқтатылуын (тоқтап қалуын) болдырмау бойынша шараларды қабылдайды;

6) салауатты өмір салтын насихаттау бойынша, жұмыскерлердің, табысы аз отбасылардың, жұмыс істейтін мүгедектердің профилактикалық медициналық тексерістерден өтуін қамтамасыз ету бойынша, сондай-ақ жұмыскерлердің санаторлық-курорттық емделуін, демалысын және балаларын сауықтыруды ұйымдастыру бойынша жұмыстарды жүргізеді;

7) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген жұмыскерлердің мүдделерінің білдіретін тиісті кәсіподақ ұйымының ереуілдерді, бейбіт жиындарды, митингілерді, шерулерді, пикеттер мен наразылық білдірулерді өткізу мен ұйымдастыру тәртібін сақтауын қамтамасыз етеді, жұмыс берушілерге Кәсіподақтың алқалы органы қабылдайтын шешімдері туралы уақтылы хабарлайды және олардың жоспарланған ұжымдық іс-қимылдары туралы ескертеді;

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

9) кәсіподақ мүшелері арасында олардың құқықтық сауаттылығын арттыру, оның ішінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздері бойынша, келіссөздер жүргізе білу және еңбек даулары кезінде консенсусқа қол жеткізу бойынша сауаттылығын арттыру жөнінде түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

10) жұмыс берушілермен өзара қарым-қатынас кезінде өз мүдделерін білдіруге кәсіптік одақ органы уәкілеттік берген кәсіптік одақтың мүшесі болып табылмайтын жұмыскерлердің мүдделерін білдіреді;

11) әлеуметтік-еңбек қатынастары мәселелері бойынша қабылданатын шаралар мен шешімдер туралы сала жұмыскерлеріне хабарлайды;

12) еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелермен байланысты нормативтік құқықтық актілердің жобаларын әзірлеу мен қарау жөніндегі комиссиялардың, жұмыс топтарының жұмыстарына қатысады;

13) жеке еңбек дауларын қарау бойынша келісу комиссиясының, сондай-ақ ұжымдық еңбек дауларын қарау барысында татуластыру комиссиясы мен еңбек төрелігінің құрамына қатысады;

14) ҚР заңнамасымен қауіпті өндірістік нысанға жатқызылған ұйымдарда ұжымдық еңбек дауларын ереуілдерді болдырмау мақсатында тек татуластыру рәсімдері арқылы шешеді.

2.4. Министрлік:

1) саладағы әлеуметтік әріптестік стратегиясының негізгі басымдықтарын талқылайды және қажет болған жағдайда түсіндіреді және оның өңірлерде тәжірибелік іске асырылуына көмектеседі;

2) осы Келісімді әзірлеу мәселесінде үйлестіруші қызметін жүзеге асыру, Келісімді жасау және іске асыру бойынша келіссөздерге қатысу арқылы саланың әлеуметтік әріптестік жүйесін нығайтуға және дамытуға ықпал етеді;

3) саладағы әлеуметтік әріптестікті іске асыру шеңберінде мәжіліс, алқа, жиналыстардың жұмысына Кәсіподақтар мен Жұмыс берушілердің өкілдерін тартады.

2.5. Әлеуметтік әріптестік Тараптарының барлық өзге де міндеттемелері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында қарастырылады және сала ұйымдарындағы ұжымдық шарттарды жасасу барысында нақтыланады.

III. БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ЖӘНЕ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ҚҰЖАТТАРДЫ ҚАРАУ ТӘРТІБІ

3.1. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттардың әзірлеу мен іске асырудың үйлестірушісі Министрлік болып табылады.

3.2. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеу, оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізуге бастамашы болуға Келісім Тараптарының кез келгені құқылы.

3.3. Саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының мазмұны бойынша ұсыныстарды келісілген ұстанымды нақты дайындау мақсатында ұжымдық келіссөздер мен өзара консультациялар өткізетін Салалық комиссия қарастырады.

IV. САЛАДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ПЕН ДИАЛОГТЫ ДАМУ

4.1. Тараптар әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамытуды, оның мүмкіндіктерін саладағы әлеуметтік және экономикалық даму мен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеудің негізгі мәселелері бойынша шешім қабылдау барысында барынша тиімді пайдалануды қамтамасыз ету қажет деп есептейді.

4.2. Тараптар әлеуметтік әріптестіктің негізгі мақсаттары еңбек жанжалдарының алдын алу, жұмыскерлерге олардың құқықтарын түсіндіру, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу тәжірибесін талдау және жетілдіру және әлеуметтік әріптестік пен ұжымдық-шарттық реттеу қағидаларын енгізу болып табылады деп біледі.

4.3. Тараптар салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік, оның ішінде Тараптардың мүдделерін консультациялар мен келіссөздер өткізу арқылы келісуді Салалық комиссия қамтамасыз етеді деп келісті. Салалық комиссия Қазақстан Республикасының

заңнамасында белгіленген өз құзыреті шегінде Келісімді әзірлеу мен қабылдауға қатысады.

4.4. Министрлік Салалық комиссия туралы ережені әлеуметтік әріптестік Тараптарының келісімі бойынша бекітеді. Салалық комиссия мүшелерінің арнайы құрамын әр Тарап жеке құрайды.

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

4.6. Тараптар әлеуметтік әріптестікке:

1) Салалық комиссия жұмысына қатысу;

2) келісімдер мен ұжымдық шарт жобаларын және олардың қорытындыларын әзірлеу;

3) еңбек қатынастарын және онымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер) жүргізу, қызметкерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдігін қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жетілдіру;

4) жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің Кодексте, ұжымдық шартта және ұйым жарғысында көзделген өкілеттілік шеңберінде ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ету арқылы қатысады.

4.7. Тараптардың өкілдерінің Келісімді жасау, өзгерту, толықтыру бойынша келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе Келісімге қол қоюдан дәлелсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздерді жүргізу үшін және Келісім ережелерінің сақталуын бақылау үшін қажетті ақпаратты ұсынбауы, оның талаптарын орындамауы немесе бұзуы Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген жауапкершілікке алып келеді.

V. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІҢ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАЛАРЫ

5.1. Тараптар өндіріс тиімділігін арттыру есебінен сала жұмыскерлерінің табысын арттыруға бағытталған саясаттың жүргізілуіне өзара қажеттілік пен жауапкершілікті мойындайды.

5.2. Тараптар төмендегілер туралы келісті:

1) Еңбекақы төлеу, сыйлықақы беру нысандарын, жүйелерін және еңбекті ынталандыру басқа да нысандарын белгілеу және қайта қарау туралы ережелер ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актілерінің талаптарымен анықталады;

2) еңбекақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандыру төлемдерін есепке алмағанда, жұмыскерлер жалақысының ең кемі 75 пайыз негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуі тиіс;

3) жұмыскердің ең төменгі айлық тарифтік мөлшерлемесі (айлықақысы) осы Келісімнің қолданылатын бірінші жылына 24 459 (жиырма төрт мың төрт жүз елу тоғыз) теңгеден төмен емес мөлшерде белгіленеді. Келісімнің қолданылатын кейінгі жылдарында жұмыскердің ең төменгі айлық тарифтік мөлшерлемесі (айлықақысы) еңбек, ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актілерінің талаптарымен реттеледі және республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңымен тиісті қаржы жылына белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауы тиіс;

4) ауыр жұмыста, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайында еңбек ететін жұмыскерлердің еңбекақысы қалыпты еңбек жағдайында еңбек ететін жұмыскерлердің еңбекақысымен салыстырғанда жоғарылатылған мөлшерде, еңбек жағдайының қауіптілігі мен зияндылығы бойынша топтастырылатын салалық коэффициенттерді ескере отырып, көлемі ұжымдық шарттар немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленетін жоғарылатылған айлықақы (мөлшерлеме) немесе қосымша ақы белгілеу арқылы белгіленеді.

Ауыр жұмыста, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайында еңбек ететін жұмыскерлердің еңбекақысы Өндіріс, цех, кәсіп және қызметтер тізіміне, сонымен қатар еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген ауыр жұмыстар, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстар тізбесіне сәйкес белгіленеді.

Салалық коэффициенттер зияндылық деңгейі бойынша еңбек жағдайымен топтастырылатын тиісті көлемде, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау істері агенттігінің 2000 жылғы 30 қарашадағы №1.04.001.2000 «Өндірістік орта факторларының зияндылық және қауіптілік, еңбек процесінің ауырлығы мен қауырттылық көрсеткіштері бойынша еңбек жағдайының бағалануының гигиеналық критерийі мен жіктелуі» нұсқаулығына сәйкес бірінші разрядты жұмыскердің айлық жалақысының ең төмен мөлшерлемесінің пайызымен (4,8,12,16,20,24) белгіленеді.

Белгіленген еңбекақы төлеу шарттары ауыр жұмыста, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайында еңбек ететін өндірістік нысандарды еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге ұсынылады.

Ауыр жұмыста, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайында еңбек ететін жұмыскерлерге төленетін зияндылық және қауіптілік деңгейі бойынша қосымша ақы және үстеме ақы мөлшері өндірістік нысандарды еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған еңбек жағдайының класын (деңгейін) ескере отырып, жұмыс орындарындағы еңбек жағдайының нақты жай-күйіне байланысты ұжымдық шартта және (немесе) жұмыс берушінің актісінде белгіленеді;

5) жұмыс беруші ұйымның қаржы-экономикалық жағдайын ескере отырып, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіпте индексация жүргізе алады;

6) сала жұмыскерлеріне еңбекақы Кодексте белгіленген мерзімде және айына кем дегенде бір рет ақшалай түрде төленеді;

7) үстеме жұмыстарға, мереке және демалыс күндері, кәсіби мереке күні («Мұнай-газ кешені жұмыскерлері күні»), түнгі уақытта істеген жұмыстарға, жұмыс берушінің кінәсінен өндірістің тоқтап қалғаны үшін Кодексте қарастырылған мөлшерден кем емес мөлшерде, ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс берушінің актісінің талаптарына сай мөлшерде ақы төленеді.

Жұмыскердің жалақысынан шегерілген сомалар сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Кодекстің 115-бабында көзделген жағдайларда ұсталады.

Жалақы толық көлемде және Еңбек заңнамасында қарастырылған мерзімде төленбеген жағдайда жұмыс беруші жұмыскерге мөлшері Кодекстің 113-бабы 3-тармағында белгіленген мөлшерде берешек пен өсімақы төлейді;

8) кадрларды оңтайлы орналастыру және пайдалану үшін тиісті біліктілігі бар жұмыскерлерге қол жеткізген техника, технологиялар деңгейінде, өндіріс пен еңбектің ұйымдастырлуына сәйкес әртүрлі жұмыстарды орындауға негізделген еңбек шығыны нормасы белгіленеді.

Кодекстің 101-бабының 2-тармағына сәйкес қолданыстағы еңбек нормаларын әзірлеу, жаңасын енгізу, ауыстыру және қайта қарау істерін жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіпте жүргізеді.

VI. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

6.1. Сала ұйымдарындағы жұмыс уақыты мен демалыс уақыты ҚР еңбек заңнамасымен және еңбек тәртібі қағидаларымен реттеледі. Жұмыс берушілер ұйымдарда жұмыскерлердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытына толық есеп жүргізеді.

6.2. Жұмыскерлердің жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына қырық сағаттан аспауы тиіс. Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін ақы

төленетін, жұмыс уақытының қалыпты жұмыс уақытынан азырақ ұзақтығы көзделуі мүмкін.

6.3. Жұмыс уақытын жиынтықтап есепке алған кезде (оның ішінде вахта жұмыс әдісі кезінде), осы санаттағы жұмыскерлер үшін белгіленген, мерзімі бір жылдан аспауы тиіс есептік кезең шегінде жұмыс уақытының апталық ұзақтығының орташа нормасы сақталған жағдайда, жұмыс ауысымының ұзақтығы тәулігіне он екі сағаттан аспауы тиіс.

6.4. Жұмыскерді (белгіленген жұмыс уақытының ұзақтығынан тыс) үстеме жұмыстарға шығаруға, Кодексте қарастырылған жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана рұқсат етіледі.

6.5. Вахталық әдіс – жұмыскерлердің тұрақты тұратын жеріне күнделікті қайтып келуі қамтамасыз етіле алмайтын кезде, олардың тұрақты тұрғылықты жерінен тысқары жерде еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді тұрғынжаймен қамтамасыз етуге және тамақтануын ұйымдастыруға, жұмыс орнына барып-келуін, сонымен қатар жұмыс істеу және ауысым арасында демалу жағдайларымен қамтамасыз етуге міндетті. Вахталық әдіспен жұмыс істеу тәртібі мен шарттары еңбек заңнамасымен және ұжымдық шартта қарастырылған.

6.6. Сала ұйымдарындағы негізгі ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы жиырма төрт күнтізбелік күнді құрайды. Осы орайда еңбек, ұжымдық шарт және (немесе) жұмыс беруші актілерінің шарттарында демалыстың көбірек ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

6.7. Жұмыскерлерге Кодекске сәйкес қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысы ұсынылады. Ұжымдық шарт және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстарының үлкен ұзақтығы қарастырылуы мүмкін, сондай-ақ қалыпты емес, ұзақ үзіліссіз жұмыс, маңызды, күрделі шұғыл және өзге де жұмыс сипатына қарай ынталандыру сипатындағы қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстары белгіленуі мүмкін.

6.8. Жұмыскердің хабарламасы негізінде жұмыс беруші Кодексте қарастырылған жағдайларда бес күнтізбелік күнге дейін еңбекақысы төленбейтін демалыс беруге міндетті. Ұжымдық шарттарда осы демалыстарды еңбекақыны сақтау арқылы ұсыну қарастырылуы мүмкін.

6.9. Қазақстан Республикасы Президентінің 2003 жылғы 15 қарашадағы №1226 «ҚР Президентінің 1998 жылғы 20 қаңтардағы № 3827 Жарлығына өзгерістер енгізу туралы» Жарлығына сәйкес қыркүйектің бірінші жексенбісі кәсіби мереке – «Мұнай-газ кешені жұмыскерлерінің күні» болып саналады. Осы күні немесе сол күннің қарсаңында Жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің уәкілетті өкілдері өндірістің үздіктерін марапаттау арқылы ұйымдарда салтанатты жиын өткізуді ұйымдастыру мүмкіндігін қарастырады.

VII. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ӨТЕМАҚЫЛАР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР

7.1. Сала жұмыскерлерінің әлеуметтік жәрдемақысы мен материалдық көмектерін төлеу белгілеу тәртібі мен шарттары Кодекске сәйкес ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде, сала ұйымдарында еңбек етушілерді әлеуметтік қолдау туралы ережелерде белгіленеді.

7.2. Ұжымдық шарттарда әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің мынадай түрлері:

- материалдық көмек;
- жұмыскерлерге медициналық қызмет көрсетуді ұйымдастыру;
- Мемлекеттік наградаға, Мемлекеттік наградаға жатпайтын үздік белгіге сондай-ақ ұйым ішіндегі өзге де марапаттауларға ұсынылған жұмыскерлерді біржолғы ынталандыру;
- мерекелік күнге және кәсіби мерекеге, мерейтойлық күнге және еңбек сіңірген демалысқа кетуіне байланысты жұмыскерлерді біржолғы ынталандыру;

- жұмыскерлерге ұсынылатын аванс, несие (қарыз);
- жұмыскерлерге сауықтыруға ұсынылатын әлеуметтік жеңілдіктер (ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына материалдық көмек түрінде немесе емделу мен демалуға жолдама түрінде ұсыну);

- ұйымның қаржылық мүмкіндігіне байланысты әлеуметтік қолдаудың өзге де түрлері қарастырылуы мүмкін.

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

- ұйым балансында әлеуметтік нысандар аша алады (демалыс базасы, балалардың сауықтыру лагерлері, клубтық мекемелер, спорт ғимараттары, т.б.) және онда қызметкерлер құрамы еңбек етеді;

- кәсіподақ органдарына мәдени-көпшілік және дене шынықтыру-сауықтыру шараларын ұйымдастыру үшін ақшалай қаражаттар ұсына алады.

7.4. Кәсіподақтар қаржылай қаражаттары бар болған жағдайда жұмыскерлер арасында дене шынықтыру-спорт және мәдени-көпшілік шараларын ұйымдастырады, ал салалық кәсіподақтардың орталық органдары осындай шараларды халықаралық және республикалық деңгейде өткізеді.

7.5. Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер ұйымның қаржылық жағдайын есепке ала отырып ұсынылады.

VIII. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА КӨМЕКТЕСУ

8.1. Жұмыс берушілер:

1) әр жұмыскерге жазбаша түрде:

- қайта құрылымдау немесе экономикалық, технологиялық шарттардың, еңбекті ұйымдастыру шарттары және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс ауқымының қысқаруына байланысты өндірістік ұйымдағы өзгерістерге байланысты еңбек шарттарының өзгерістері туралы он бес күнтізбелік күннен кешіктірмей;

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

- жұмыс беруші – заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші – жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған, жұмыскерлердің саны немесе штат қысқартылған жағдайда еңбек шартын бұзу туралы ең кемі бір ай бұрын хабарлайды.

2) Жұмыскерге еңбек шарты бұзылатыны туралы хабарлаған сәттен бастап шарт бұзылған күнге дейін жаңа жұмыс іздеуі үшін орташа жалақысы сақталған үш жұмыс күнін ұсынады;

3) Кәсіподақтармен келісім бойынша зейнетке дейінгі жастағы жұмыскерлердің, бәрінен бұрын ауыр жұмыстағы, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыста еңбек ететін жұмысшылардың зейнетақыға мерзімінен бұрын шығуы бойынша бағдарламаны жасайды және қолданады;

4) жұмыспен қамту мемлекеттік саясатын іске асыруға:

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес еңбек шарттарын және ұжымдық шарттарды сақтай отырып, жұмыспен қамтуға көмектесу;

- жұмыскерлерді кәсіби оқыту жүйесін дамыту;

- техникалық және кәсіби, ортадан кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім алу бағдарламасын жүзеге асыратын білім беру ұйымдары арқылы кадрларды даярлау;

- ұйымдардағы құрылымдық өзгерістер барысында білікті жұмыскерлерді алып қалу және дұрыс пайдалану;

- қоғамдық жұмыстар мен әлеуметтік жұмыс орындарын ұйымдастыру үшін жұмыс орындарын құру;

- жұмыспен қамту мәселелері бойынша, соның ішінде ұйымдарда белгіленген біліктілік талаптарына сәйкес халықты жұмыспен қамту орталығының бағыты бойынша жұмыспен қамту мәселесімен келген тұлғаларды бос орындарға қабылдау;

- ұйымдардағы жұмыс орындарының қалыпты еңбек жағдайы болған кезде, мүгедектерді жұмыспен қамту үшін арнайы жұмыс орындарын құру;

- еңбек нарығының бірыңғай ақпараттық базасына сұранысқа ие мамандықтар бөлігінде ашылуы мүмкін жұмыс орындары туралы деректер мен ағымдағы бос орындар туралы деректерді ұсыну;

- жұмыс орындарын құру арқылы қатысады.

5) жұмысқа қабылдауға арналған бос орындар туралы ақпаратта кемсітушілік сипаттағы талаптарға жол берілмейді;

6) халықты жұмыспен қамту орталығына бос жұмыс орындары (бос лауазымдар) пайда болған күннен бастап еңбек жағдайы және еңбекақысы көрсетілген ақпаратты үш жұмыс күні ішінде жібереді;

7) халықты жұмыспен қамту орталығына толық көлемде мынадай ақпарат ұсынады:

- жұмыс беруші-заңды тұлғаның таратылуы немесе жұмыс беруші-жеке тұлғаның қызметінің тоқтатылуына, адам саны немесе штат қысқаруы, оның ішінде, жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына алып келген орындалған жұмыс пен қызмет және өндіріс көлемінің төмендеуіне байланысты жұмыскерлерді жұмыстан босату туралы;

- жұмыстан босатылуы мүмкін жұмыскерлердің саны мен санаты, лауазымы мен кәсібін, мамандығын, біліктілігін, еңбекақы мөлшері туралы және олардың жұмыстан босатылатын мерзімдері туралы жұмыстан босату басталғанға дейін бір ай бұрын хабарлайды;

8) жұмыспен қамту орталығы жұмыс іздеп жүрген тұлғаны жіберген күннен бастап бес жұмыс күні ішінде сол орталыққа жұмысқа қабылдағаны немесе жолдамаға тиісті белгі соғу арқылы жұмысқа қабылдамау себебін көрсетіп, қабылдамағаны туралы хабарлайды;

9) жұмыс орындарының белгіленген квотасын орындайды:

- ұйымда қалыпты жұмыс жағдайы бар жұмыс орындары бар болғанда, мүгедектер үшін және интернаттық мекемелердің кәмелетке толмаған түлекетірі үшін;

- пробация қызметінде есепте тұрған тұлғалар үшін, сондай-ақ, кәсіби біліктілік талаптарына сәйкес болған жағдайда бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған тұлғалар үшін;

10) Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңдарына сәйкес әлеуметтік аударымдарды жүргізеді және Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасына сәйкес өзге де міндеттерді орындайды.

8.2. Кәсіподақтар:

1) халықты жұмыспен қамту бойынша іс-шараларды жүзеге асыруға;

2) азаматтардың еңбек және әлеуметтік құқығы мен қызығушылықтарын қамтитын халықты жұмыспен қамту мәселелері бойынша, соның ішінде, халықты жұмыспен қамту мәселелері бойынша нормативтік құқықтық актілерді, сондай-ақ, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өзге де құқықтарды әзірлеуге қатысады.

IX. ГЕНДЕРЛІК ЖӘНЕ ЖАСТАР САЯСАТЫ

9.1. Тараптар ұжымдық шарттарда мынадай шарттарды қарастыруды қажет деп санайды:

1) Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 2) және 3)-тармақшаларында қарастырылған негіздемелер бойынша жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі баласы бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баласы бар жалғызбасты аналармен (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баласы бар), көрсетілген

санаттағы анасыз бала тәрбиелеп отырған өзге де тұлғалармен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол бермеу;

2) зиянды және (немесе) қауіпті, ауыр еңбек жағдайындағы еңбекте жұмыс істейтін әйелдер еңбегін пайдалануды қысқарту бойынша қажетті шараларды қабылдауға. Зиянды және (немесе) қауіпті, ауыр еңбек жағдайындағы жұмыстарда істейтін әйелдерге ондай мүмкіндік және бос орындар болған жағдайда өзге мамандықты таңдау мүмкіндігін ұсыну;

3) жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы бар (балалары) ата-аналардың біреуінің (асырап алушы) жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді;

4) жұмыс беруші медициналық қорытынды болған жағдайда жүкті әйелді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлар әсерін болдырмайтын басқа жұмысқа орташа еңбекақыны сақтай отырып, жиынтықталған жұмыс уақытын есепке алуды (вахталық жұмыс әдісі) қолдана отырып, ауыстыруға міндетті;

5) үш және одан да артық баласы бар әйелдерге жазғы немесе олар үшін кез келген қолайлы уақытта ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына басымдылық құқығын ұсыну.

9.2. Тараптар жұмыс істеуші жастарға қатысты бірлескен қызметтің басым бағыттарын есептейді:

1) білім беру ұйымдарында немесе жұмыс берушілердің оқу орталықтарындағы жұмыс берушілердің өтініші бойынша еңбек нарығының қажеттіліктерін есепке ала отырып, кәсіби оқытуды жүргізу;

2) халықты жұмыспен қамту орталығы, оқытушы ұйым, жұмыс беруші және оқитын ұйым арасында тараптардың құқығы мен міндеттері, оқуды төлеу шарттары мен шартты мерзімінен бұрын бұзу, кәсіби оқуды қаржыландыру көзі мен мерзімінің шарттарынан тұруы тиіс тұжырымдама;

3) жастарға арналған тәжірибеден өту үшін халықты жұмыспен қамту орталығында жұмыс орындарын шарт негізінде жұмыс берушінің құруы. Құрылған жұмыс орындары білім беру ұйымының түлегі алған кәсіпке (мамандық) сәйкес болуы тиіс.

Х. САЛАЛЫҚ БІЛІКТІЛІК ШЕҢБЕРІН БЕКІТУ ТӘРТІБІ

10.1. Кодекстің 117-бабының 4-тармағына сәйкес Салалық комиссия Қазақстан Республикасы мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларындағы салалық біліктілік шеңберін (бұдан әрі – СБШ) қарастырады және бекітеді.

10.2. СБШ Қазақстан Республикасының 2007 жылғы 27 шілдедегі «Білім беру туралы» Заңымен анықталған білім беру деңгейі мен біліктіліктің Еуропалық шеңберіне сәйкесетін 8 (сегіз) біліктілік деңгейінен тұратын Ұлттық біліктілік шеңбері (бұдан әрі – ҰБШ) негізінде әзірленеді.

10.3. СБШ жұмыскерлердің құзыреттілігі, қабілеті, машығы мен біліміне талаптардың үздіксіздігі, сабақтастығы мен жүйелелігі қағидаларына (кәсіби қызмет саласы мен біліктілік деңгейінің ұлғаю деңгейі бойынша еңбек қызметінің түріне байланысты) сәйкес әзірленеді.

10.4. СБШ Ұлттық шеңбер құрылымына сәйкес ресімделген шеңберлік құрастырылымды ұсынады. СБШ орындалатын жұмыс күрделілігі мен қолданылатын білім, қабілет пен құзыреттілік сипатына байланысты деңгей бойынша маман біліктілігі мен салалардағы талаптарды жіктейді. СБШ кәсіби және тұлғалық құзыреттілікке, білімге, қабілет пен машықтарға нақты құрылымдық сипаттамадан тұрады.

10.5. Әзірлеуші СБШ бекіткен соң Салалық комиссия арқылы бес жұмыс күні ішінде СБШ бір данасын мемлекеттік және орыс тілдерінде Салалық комиссия мен Салалық кеңес хаттамаларымен қағаз және электрондық тасымалдауышта сәйкес қызмет саласының мемлекеттік органына жібереді.

XI. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ҚОРҒАУ БОЙЫНША ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІ ҚҰРУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚЫЗМЕТ ЕТУ ТӘРТІБІ

11.1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің бастамасы бойынша Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөнінде өндірістік кеңес (бұдан әрі – Өндірістік кеңес) құрылады. Оның құрамына тепе-теңдік негізде жұмыс берушінің өкілдері, техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда жұмысшылардың өкілдері кіреді.

11.2. Өндірістік кеңес құрамы жұмыс беруші және жұмысшылар өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

11.3. Өндірістік кеңесті екі жыл мерзімге ротациялық негізде жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері қатарынан кеңес мүшелері таңдаған төраға басқарады. Өндірістік кеңес шешімі жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

11.4. Өндірістік кеңес еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану және кәсіби сырқаттардың алдын алу бойынша жұмыс беруші мен жұмыскерлердің бірлескен іс-әрекетін ұйымдастырады, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторының жұмыс орындарындағы жағдай мен еңбекті қорғауға тексеру жүргізуін ұйымдастырады. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға кандидатураларды кәсіптік одақ ұсынады, ал ол болмаған жағдайда – жұмыскерлердің кем дегенде екіден үшіннің қатысуы кезінде дауыс басымдылығымен ұйым жұмыскерлері ұсынады.

11.5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатуралары Өндірістік кеңес шешімімен бекітіледі. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылау жүргізу тәртібі Өндірістік кеңес шешімімен анықталады.

XII. ЕҢБЕКТІҢ ҚАУІПСІЗ ЖАҒДАЙЫН ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

12.1. Келісім Тараптары жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды сала ұйымдарындағы еңбек қорғау саласындағы саясаттың басты бағыты ретінде мойындайды және мынадай міндеттерді өзіне алады.

12.2. Жұмыс берушілер:

1) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, өзге де нормативтік құқықтық актілер мен осы Келісімге сәйкес жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігінің жағдайлары мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етеді;

2) Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірудің кез келген тәуекелдерінің алдын алу бойынша шараларды:

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау үшін жауапты барлық деңгейдегі қызметтің тиімді жұмысын ұйымдастыру;

- Өндірістік кеңестің қызметі үшін жағдай жасау;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғаудың күйі мен жағдайына ішкі бақылауды ұйымдастыру арқылы қабылдайды.

3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша жұмыскерлерді оқыту, нұсқаулық беру, білімдерін тексеруді жүргізеді, сондай-ақ өндірістік процессті қауіпсіз жүргізу мен жеке қаражат есебінен жұмыс жүргізу бойынша құжаттармен қамтамасыз етеді;

4) үш жылда кем дегенде бір рет басшылық ететін жұмыскерлер мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты тұлғалар, кадрлар біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда өнеркәсіптік қауіпсіздік, еңбек

қауіпсіздігі және еңбек қорғау мәселелері бойынша оқу мен білімді тексеруді ұйымдастырады;

5) жұмыскерлер үшін қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайларды жасап, арнайы киім мен аяқ киім беруді және жөндеуді жүзеге асырады, жұмыскерлерді профилактикалық өңдеу, жуғыш және зарарсыздандыратын құралдармен, медициналық қобдиша, сүт немесе соған тең тағам өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдеу және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы тағамдармен, еңбек бойынша құзыретті мемлекеттік органдар бекіткен нормаларға сәйкес жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз етеді;

6) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерге олар үшін белгіленген шектік нормалардан асатын ауыр заттарды тасуына және қозғалтуына жол бермейді;

7) әйелдерге олар үшін белгіленген нормадан асатын ауыр заттарды көтеруге және қолмен жылжытуға жол бермейді;

8) еңбек қызметі және кәсіби аурулармен байланысты жазатайым оқиғаларды тіркеу, есепке алу мен талдауды жүзеге асырады;

9) тоқсанына бір рет еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органы мен еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша өтініштері бойынша қауіпсіздік шарттары мен еңбекті қорғау күйін мониторингілеу үшін қажетті ақпаратты ұсынады;

10) еңбек қызметімен байланысты жазатайым жағдайларды Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген тәртіпте зерттеуді жүзеге асырады;

11) мемлекеттік еңбек инспекторларының жарлығы мен тұжырымдарын, Өндірістік кеңестің шешімдерін орындайды;

12) Жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен мерзім сайын, бес жылда кем дегенде бір рет еңбек шарты бойынша өндірістік нысандарды аттестаттауды, сондай-ақ қайта құрастыру, жанарту, жаңа техника мен технологияны орнатқан соң еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органдар бекіткен ережелерге сәйкес аттестаттауды жүргізуді ұйымдастырады.

Аттестациялық комиссия құрамына басшы немесе оның орынбасары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мамандары мен өзге де бөлімшелердің өкілдері келісім бойынша, сондай-ақ жұмыскерлердің өкілдері енгізіледі;

13) еңбек шарты бойынша өндірістік нысандарды аттестаттау нәтижелерін еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға бір ай мерзімінде қағаз және электрондық тасылдағышта ұсынады;

14) жұмыскерді олар еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кезде жазатайым жағдайлардан міндетті сақтандыру шараларын қаржыландыруға қажетті қаражаттар бөледі;

15) табиғи апат, апатты жағдайлар, жазатайым оқиғалар, қайтыс болу немесе мүліктің бүлінуі мен өзге тұлғаларға жарақат факторларының әсерін жою немесе алдын алу, олардың салдарын жылдам жою бойынша шараларды қабылдайды;

16) еңбек жөніндегі уәкілетті орган бекіткен тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша нұсқаулықты әзірлеу, бекіту мен қайта қарауды жүзеге асырады;

17) жеке қаражаты есебінен міндетті, мерзімдік (өндірістік қызметі ішінде) медициналық тексерістер мен ауысымалдылық, ауысымнан кейінгі жұмыскерлердің медициналық деректендірілуін Қазақстан Республикасы заңнамасы, келісім, ұжымдық шартпен қарастырылған жағдайларда, сондай-ақ еңбек шартының өзгеруімен өзге жұмысқа ауысқанда немесе кәсіби сырқат белгілері байқалған кезде өтуін қамтамасыз етеді;

Қажет болған жағдайда жұмыскердің денсаулық жағдайын, оның еңбекке қабілетін мен жұмысқа кәсіби жарамсыздығын анықтаған кезде егер оны жалғастыру жұмыскердің өміріне, денсаулығына немесе өзге тұлғаларға қауіп төндірсе, жұмыс орнында қосымша медициналық куәландыру жұмыс уақытына дейін және (немесе) аяқталған соң, заңнамаға

сәйкес медициналық тексерісті талап ететін кәсіп тізімінен тыс жүргізіледі.

Жұмыскер міндетті медициналық тексеріс немесе ауысым алдындағы медициналық қараудан бас тартқан жағдайда, жұмыскер жұмыстан шеттетіледі, ал медициналық қарсы көрсетілімдер болса, ол оның еңбек міндеттерін орындауына жіберілмейді.

18) жұмыскерлерді, соның ішінде қайта жұмысқа қабылданғандарға еңбек пен демалыстың белгіленген тәртібі, еңбек шартының күйі туралы нақты ақпаратпен хабардар етіліп, зияндылық пен қауіптілік деңгейі туралы ескертіліп, денсаулық үшін ықтимал жағымсыз салдары айтылады;

Ауыр жұмыс пен зиянды немесе қауіпті еңбек жағдайына ие жұмыстар шарттарының сипаттамасы, өтемақы мен жеңілдіктер жұмысшымен жасалынатын еңбек шарттарында, сондай-ақ жұмыс берушінің актілерінде көрсетуі мүмкін.

Жұмыскерлермен жұмыстың жеке түрлерінде жұмыс уақытында қосылатын еңбек пен өндірісті ұйымдастыру мен технологияларымен шартталған ауысым ішілік үзілістер ұсынылады. Бұл жұмыстардың түрлері, ұзақтығы мен ондай үзілістерді ұсыну тәртібі ұжымдық шарт немесе жұмыс берушінің актісі арқылы анықталады.

19) жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық аспан астында, жабық жылытылмайтын ғимараттарда, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін жұмыскерлерге жылыну немесе салқындау, демалу үшін арнайы үзілістер ұсынылып, ол жұмыс уақытына енгізіліп, жұмыскерлердің жылынуы, салқындауы мен демалуы үшін ғимараттың жабдықталуын қамтамасыз етеді;

20) маңызға ие қауіптілік пен тәуекелді бағалап, оларды азайту үшін шаралар қолданылады;

21) сол тексерістен өткізілуі тиіс жұмыскерлерге міндетті профилактикалық медициналық тексерістен (скрининг) ұжымдық шарт және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде қарастырылған шарт пен тәртіпте өтуі үшін жағдай жасалынады;

22) вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді нысанда болған кезеңде олардың тіршілігін қамтамасыз ету үшін тамақпен қамтамасыз етеді.

Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлер тамақтанудан ұзақ уақыт бас тартқан жағдайда жұмыс беруші жұмысты тоқтатады және жұмыс орындарында немесе жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақыты аяқталған соң қосымша медициналық тексеріс жүргізеді.

Медициналық қорытындылардың қарсы көрсетілімі болған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерді оның еңбек міндеттерін орындауына жол бермейді;

23) өндірістік жарақат, кәсіби ауру немесе еңбек міндеттерін орындаумен байланысты орын алған өзге де денсаулыққа келтірілген зиян немесе өндіріспен байланысты емес денсаулық ақауына байланысты медициналық қорытынды негізінде жұмыс беруші жұмыскердің еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектігі бекітілгенше немесе кәсіби еңбекке қабілеттілігінің шығындарын анықтағанға дейін барынша жеңіл жұмысқа ауыстыруға немесе еңбек, ұжымдық шарттарда белгіленген шарт бойынша оны жұмыстан босатуға міндетті;

24) жұмыскерді барынша жеңіл жұмысқа ауыстыру мүмкіндігі болмаған жағдайда жұмыс беруші жұмыскердің келісімімен оны жұмыс берушінің актісінде қарастырылған мөлшерде, бірақ заңнамамен бекітілгеннен кем емес мөлшерде ай сайынғы жәрдемақы төлеу арқылы еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенше немесе мүгедектігі бекітілгенше немесе кәсіби еңбекке қабілеттілігінің шығынын анықтағанша жұмыстан босатады.

12.3. Кәсіподақтар, кәсіподақтардың сайланатын органдары:

1) өндірістік кеңес жұмысына еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар арқылы қатыса отырып, еңбектің қауіпсіз және дұрыс шарттарының сақталуына қоғамдық бақылауды ұйымдастырады және қамтамасыз етеді;

2) жұмыскерлер арасында өз құқығын қорғау мен еңбекті қорғау саласында олардың міндеттерін орындау бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

3) осы Келісім, ұжымдық келісімдердің орындалуын, еңбек шарттары мен қорғауды

жақсарту бойынша шараларды, жазатайым оқиғалардың, кәсіби аурулардың, қауіпті өндірістік нысандардағы апаттың себептерін жою бойынша тексеріс жүргізуді ұйымдастырады;

4) өндірістегі еңбек пен тұрмысты үздік ұйымдастырғаны үшін республикалық қоғамдық тексеріс-байқауын жүргізуге, ұйымдардағы еңбек шартын жақсарту бойынша түрлі салалық және аймақтық байқауларды ұйымдастырады және қатысады;

5) осы Келісім шеңберінде атқарушы билік органдары, мемлекеттік бақылау мен қадағалау органдарымен, еңбек, денсаулық, өнеркәсіптік қауіпсіздікті қорғау сұрақтары бойынша жұмыс берушілермен тығыз өзара байланысты жүзеге асырады;

6) өндірістік кеңес құрамында және еңбектің техникалық инспекторы ретінде жазатайым оқиғалар, жарақаттылық, кәсіби ауруларды зерттеуге қатысады, талдау жүргізіп, олардың деңгейін төмендету бойынша шараларды әзірлеуге қатысып, олардың орындалуын бақылайды;

7) кәсіподақ мүшелеріне олардың қауіпсіз және дені сау еңбек шарттары құқығын қорғауға, ерекше жағдайлардағы жұмыс үшін өтемақы алуға тәжірибелік көмек көрсетеді, олардың қызығушылығын мемлекеттік билік, сот, өзге де құқық қорғау және бақылаушы органдарда, келісу комиссияларында ұсынады;

8) қауіпсіз шарттар мен еңбекті қорғауды ұжымдық шарттың сәйкес бөлімімен қатар қамтамасыз ету мақсатында Тараптар сала ұйымының қаржылық-экономикалық жағдайын есепке ала отырып, еңбекті қорғау бойынша нақты бағдарламаларды (бағдарлама, жоспар, келісім, т.б.) әзірлей алады;

12.4. Министрлік жұмыс берушілер және кәсіподақтар бірлесіп, еңбек заңнамасын қолдану сұрақтарын талқылауға қатысады.

XIII. ҰЖЫМДЫҚ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫНЫҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ШЕШУ МӘСЕЛЕЛЕРІ БОЙЫНША КЕҢЕСТІ ҚҰРУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚЫЗМЕТ ЕТУ ТӘРТІБІ

13.1. Сала ұйымдарындағы ұжымдық еңбек дауларының алдын алу мен шешу мақсатында жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлер немесе олардың өкілдерінің бастамасымен ұжымдық еңбек дауларының алдын алу мен шешу сұрақтары бойынша Кеңес (бұдан әрі – Кеңес) құрылуы мүмкін.

13.2. Кеңес мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларының компанияларындағы еңбек дауларының алдын алу мен шешу бойынша ұсынымдар мен әдістемелер әзірлейді.

13.3. Кеңес шешімі ұсынымдық сипатта болады, ұжымдық еңбек даулары мен шиеленістерді, көтеріліс әрекеттерінің орын алуына ықпал етуі мүмкін себептер мен міндеттерді жою бойынша шаралардан тұрады.

13.4. Салалық деңгейде Кеңестің қызметі оны қалыптастырмай-ақ, Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның жұмысы шеңберінде жүзеге асырылады.

XIV. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ЖАНЖАЛДАРЫ МЕН ЕРЕУІЛДЕРДІҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ БОЛДЫРМАУ БОЙЫНША ШАРАЛАР

14.1. Тараптар Келісімнің қолданылуы кезеңінде ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдердің орын алуына ықпал етуі мүмкін себептер мен салдарды жою бойынша ескерту шараларын қабылдауға келісті.

14.2. Қауіпті өндірістік объектілерге жататын ұйымдарда Тараптар еңбек дауларын тек татуластыру рәсімдері арқылы шешуге және оның салдарынан заңсыз деп танылуы мүмкін әрекеттерге жол бермеуге міндетті.

Осы мақсатта:

14.3. Министрлік Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның жұмысы шеңберінде республикадағы немесе оның жеке өңірлеріндегі әлеуметтік тұрақтылықтың нашарлауына әлеуетті себеп болып табылатын мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларының ұйымдарындағы әлеуметтік-экономикалық жағдайдың үрдісін талқылайды.

14.4. Жұмыс берушілер:

1) түсіндіру жұмыстарын жүргізеді, ұсыныстарды қарайды, ұйымның жұмыскерлерімен тікелей, сондай-ақ олардың өкілдері арқылы Кодексте және ұйымның ішкі актілерінде қарастырылған тәртіпте және осы шарттарда әлеуметтік-еңбек мәселелері жөнінде келіссөздер мен консультациялар жүргізеді;

2) Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларын ұйымдастыруда жұмыс істейтін мердігер және субмердігер компаниялармен еңбек және өндірістік қатынастар бойынша жұмысты ұйымдастырады;

3) медиация мен омбудсмен институттарын еңбек дауларын сотқа дейін реттеу механизмі ретінде тартады.

14.5. Кәсіподақтар:

1) жұмыс берушілерге еңбек тәртібін нығайту сұрақтарына ықпал етеді, ұжымдық шарт ережелерін түсіндіреді;

2) ұжымдық еңбек дауларын шешу барысында татуластыру рәсімдерін, еңбек төрелігін, делдалдықты барынша қолданады;

3) Келісімнің қолданыс кезеңінде жұмыс берушінің өзіне жүктелген міндеттерін орындау шартымен ереуілдерді өткізуге жол бермейді;

4) жұмыс берушілерді Кәсіподақтың алқалы органдарының шешімі туралы хабардар етеді, жоспарланған ұжымдық әрекеттер туралы уақытылы ескертеді;

5) өз бастамасымен жұмыс қарқынының төмендеуіне, ереуіл әрекеттерін ұйымдастыруға және өндірістің қалыпты барысының өзгеруіне әкеп соғатын өзге де бұзушылықтарға жол бермейді. Төтенше сипаттағы ескерту шаралары (аштық жариялау, жұмысты тоқтату және (немесе) тоқтата тұру, жұмысқа шықпау, т.б.) жұмысшылардың, жұмыскерлердің өкілдері тарапынан тек ҚР заңнамасында қарастырылған жағдайларда және негіздер бойынша татуластыру рәсімдерін жүргізгеннен кейін тоқтатылуы мүмкін.

XV. ЕҢБЕК ЗАҢДАРЫНЫҢ САҚТАЛУЫНА ҚОҒАМДЫҚ БАҚЫЛАУ ЖАСАУ

15.1. Кодекстің 155-бабына сәйкес Кәсіподақтар ҚР еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды осы Келісімде және ұжымдық шарттарда бекітілген тәртіпте және шарттарда жүзеге асырады.

15.2. Еңбек заңнамасының сақталуына жүргізілетін қоғамдық бақылаудың мақсаты мен міндеті заңнаманың сақталуына ықпал етуді қамтамасыз ету, сондай-ақ еңбек заңнамасы бұзушылықтарының алдын алу және жою болып табылады.

15.3. Еңбек заңнамасы нормаларының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподақтар қоғамдық бақылау қызметтерін құра алады.

15.4. Кәсіподақтардың осы Келісімнің және ұжымдық шарттардың орындалуы туралы, келістіру және татуластыру комиссияларының жұмыс барысы туралы ақпараттарды сұратуға құқығы бар.

15.5. Кәсіподақтар заңнамаларға сәйкес еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекторлармен мыналар: өз мүшелерінің мүдделерін қорғау үшін тікелей хабарласу; жұмыс берушілермен келісім бойынша бірлескен жоспарлы тексерулерге қатысу арқылы өзара әрекет етеді.

15.6. Кәсіподақтар тарапынан қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын қосымша механизмдерді ұжымдық шарттарда қарастыруға болады.

XVI. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТАРДЫ, КЕЛІСІМДЕРДІ ӘЗІРЛЕУ ЖӘНЕ ҚАБЫЛДАУҒА ҚАТЫСУ ҮШІН БАҚЫЛАУШЫЛАР ТОБЫН ҚҰРУ, ОЛАРДЫҢ ҚҰЗЫРЕТТІЛІГІ МЕН ҚЫЗМЕТ ЕТУ ТӘРТІБІ

16.1. Келісімге (ұжымдық шарттарға) әлеуметтік әріптестік Тараптарының өзара міндеттерін қосу толықтығын бақылауды жүзеге асыру мақсатында келісімдер, ұжымдық шарттар әзірлеу мен қабылдауға қатысу үшін байқаушылар тобы (бұдан әрі – Топ) құрылады.

16.2. Топ әлеуметтік әріптестік Тараптары өкілдерінің тең санынан құралады және Салалық комиссия немесе жұмыс берушілердің өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінен құралған комиссияның шешімімен бекітіледі.

16.3. Топ өз қызметін Келісімді (ұжымдық шарттарды) әзірлеу және оған қол қою кезеңінде жүзеге асырады. Топқа оның мүшелерінің бірі басшылық етеді.

16.4. Салалық комиссия Топтың толыққанды жұмысына ықпал етеді, оған қажетті ақпараттарды ұсынады.

16.5. Топтың Кодекс пен ҚР заңнамасының нормаларына қайшы келмейтін ұсыныстары мен ескертулері Салалық комиссияның міндетті қарауына жатқызылады (ұйым деңгейінде жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілдері).

Осы орайда жұмыскерлердің жағдайын еңбек заңнамасымен салыстырғанда жақсартатын ұсыныстар Салалық комиссия үшін (ұйым деңгейіндегі жұмыс берушілер мен жұмыскерлер өкілдері) ұсынымдық сипатта болады.

16.6. Топ мыналарға:

- әлеуметтік әріптестік Тараптарының Салалық келісімді (ұжымдық шарттарды) әзірлеу бойынша келіссөздердің басталуы туралы жазбаша ұсыныстарды уақтылы қарастыруға;

- Кодексте белгіленген мерзімде олардың болуы кезінде қарама-қайшылық хаттамасын жасауға;

- келіссөздер жүргізу, Салалық келісімді (ұжымдық шарттарды) әзірлеу, жасау мерзімін, оған өзгертулер мен толықтырулар енгізу тәртібінің сақталуына;

- Салалық келісімге (ұжымдық шарттарға) Кодексте қарастырылған ережелерді қосуға;

- Салалық келісімге (ұжымдық шарттарға) енгізу үшін ұсыныстарды қарау нәтижелеріне;

- келіссөздер жүргізу мерзімі мен қол қойылған Салалық келісімді жариялауға, сондай-ақ мониторинг үшін еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті органға ұжымдық шарттарды ұсынуға;

- Салалық комиссия (ұйым деңгейіндегі жұмысшылардың өкілдері) жұмысын қамтамасыз етудің ұйымдастырылуына;

- әлеуметтік әріптестік тараптарының келіссөздер жүргізу үшін қажетті ақпаратты уақтылы ұсынуға бақылау жүргізеді.

16.7. Топ өз қызметінде бейтараптылық пен әділдік қағидаларын басшылыққа алады.

XVII. КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТ ПЕН БІЛКТІЛІКТІ ДАМУЫ БОЙЫНША ҮЙЛЕСТІРУ ОРТАЛЫҒЫН ҚҰРУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚЫЗМЕТ ЕТУ ТӘРТІБІ

17.1. Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларындағы ұйымдары қызметкерлерінің білімін сақтау мен дамыту мақсатында Тараптар Кадрлар әлеуеті мен біліктілікті дамыту жөніндегі үйлестіру орталығының (бұдан әрі – Үйлестіру орталығы) қызмет ету қажеттілігі туралы келісімге келді.

17.2. Үйлестіру орталығы мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларын

білікті кадрлар мен қажетті біліктілік стандарттарымен қамтамасыз ету бойынша жұмысты үйлестіретін консультативтік-кеңестік органы болып табылады.

17.3. Үйлестіру орталығының негізгі міндеті:

- кәсіби стандарттарды жаңарту бойынша басымдылық ұсынымдарын;
- білім беру бағдарламаларын келісу бойынша ұсынымдарын;
- өңделген білім беру бағдарламалары бойынша түсініктемелер;
- салалық біліктілік шеңберін әзірлеу мен қолдау бойынша ұсыныстар;
- салалық білім беру мекемелерін аккредиттеу бойынша ұсынымдар;
- қажет етілетін көлем мен біліктілікте дамудың орта және ұзақ мерзімді

тенденциясын бақылау жөнінде ұсыныстар;

- мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларындағы ұйымдардың өндірістік қызметкерлерін дайындау, инженерлік-техникалық қызметкерлердің біліктілігін арттыру стандарттарын;

- мамандарды даярлау мен қайта даярлау мәселелері сала жұмыскеріне қойылатын талаптар (біліктіліктер) негізінде кәсіби оқыту мазмұнын жетілдіру бойынша конференциялар, семинарлар, дөңгелек үстелдерді ұйымдастыру бойынша ұсыныстар әзірлеу болып табылады.

17.4. Үйлестіру орталығының қызметі оны қалыптастырмай-ақ, Министрлікте әрекет ететін Мұнай-газ саласының салалық кеңесі арқылы жүзеге асырылады.

XVIII. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІГІ

18.1. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподақтардың Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтауға қоғамдық бақылау жүргізу құқығын Кодекс пен келісімдерде белгіленген шарт пен тәртіпте мойындайды.

18.2. Қандай да бір орган мен ұйымдарға кәсіподақтарды тікелей немесе жанама түрде өзіне бағындыру немесе олардың құқықтарын шектеу, сондай-ақ ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңда және кәсіподақтардың жарғысында қарастырылған олардың қызметіне кедергі келтіру мақсат болып табылатын кез келген әрекетке тыйым салынады.

18.3. Министрлік, Жұмыс берушілер Кәсіподақтарға Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпараттарды қоспағанда, кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғаумен байланысты мәселелер бойынша ақпараттарды ұсынады.

18.4. Кәсіподақтар Жұмыс берушілерді сайланатын кәсіподақ органдарының мүшелері туралы ақпараттандыруы қажет.

18.5. Негізгі жұмысынан босатылмаған сайланатын кәсіподақ органдарының мүшелері мүшелік ететін кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартыла алмайды. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) жоғары тұрған кәсіподақ ұйымының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жауапкершілікке тартылуы мүмкін емес.

Кәсіподақ органының дәлелді пікірі жұмыс берушіге жұмыс берушіден өтініш келіп түскен күннен бастап үш жұмыс күні ішінде беріледі.

18.6. Негізгі жұмысынан босатылмаған сайланатын кәсіподақ органдарының мүшелерімен заңды тұлға таратылатын не болмаса жұмыс берушінің қызметі тоқтатылатын жағдайды есептемегенде, осы тұлғалар мүшесі болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, жалпы еңбек шартын бұзу тәртібі сақталған жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға рұқсат етіледі.

Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) заңды тұлға таратылатын не болмаса жұмыс берушінің қызметі тоқтатылатын жағдайды есептемегенде, жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатылмайды.

Кәсіподақ органының және жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірі жұмыс берушіге өтініш келіп түскен күннен бастап үш жұмыс күні ішінде ұсынылады.

18.7. Кәсіподақ органының дәлелді пікірін жұмыс берушінің тәртіптік жазаға тарту және негізгі жұмысынан босатылмаған сайланатын кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын бұзу туралы актісі шығарылатын кезде есепке алынып, Кодекске және ҚР «Кәсіптік одақтар туралы» Заңында қарастырылған ерекшеліктерге сәйкес жүргізіледі.

18.8. Ұжымдық шарттарда кәсіподақ ұйымдарының сайланатын және өзге де мүшелері үшін өзге де кепілдіктер қарастырылуы мүмкін.

18.9. Кәсіподақтарға тиесілілік Қазақстан Республикасының заңдарымен кепілдік берілетін еңбек, әлеуметтік-экономикалық, саяси, жеке құқық пен азаматтардың бостандықтарына қандай да бір шектеу немесе басымдылыққа әкелмейді.

18.10. Жұмысқа қабылдаған, жұмыс бойынша көтерілген жағдайда кемсітушілікке, сондай-ақ жұмыскердің кәсіподаққа мүшелігі, оған кіру немесе шығу себебі бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға тыйым салынады.

18.11. Тұлғаларға кәсіподаққа кіруге, оған кіруден бас тартуға, бір кәсіподақтан шығып, екінші кәсіподаққа мүшелік етуге немесе кәсіподақты өздігінен таратуға мәжбүрлеу және қорқыту сияқты теріс әрекеттерге тыйым салынады.

18.12. Одан басқа, Жұмыс берушілер:

- кәсіподақ пен оның саладағы ұйымдастырушылық құрылымдары қызметінің кепілдігі мен заңнамамен бекітілген құқықтарын сақтайды;

- Кәсіподақтың, оның филиалдары мен өкілдіктерінің, Кәсіподақтың өзге де (аймақтық) ұйымдарына Кәсіподақ мүшелері мен олардың бекітілген тәртіпті сақтай отырып, осы Келісімде қарастырылған міндеттерді орындауына арналған жұмыс орындарына, кәсіпорынның кәсіподақ ұйымдарына барып келуіне кедергі болмайды;

- Тараптардың келісімі бойынша Жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерінің демалысы мен сауығуын ұйымдастыру үшін материалдық ресурстар, техникалық құралдар мен жылжымайтын мүлік нысандарын Кәсіподақтардың тегін қолдануын ұсынады;

- Тараптардың келісімі бойынша және кәсіптік одақтың мүшесі болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініші болған жағдайда жұмыс беруші ай сайын кәсіподақ шотына мүшелік кәсіподақтық жарнаны жұмысшылардың еңбекақысы есебінен аударып отырады;

- кәсіподақ оқуы кезінде өз мүшелерінің мүдделерінде қоғамдық міндеттерін орындау үшін кәсіподақ шақырған съездерге (конференцияларға), олардың пленумдары, президиумдарының жұмысына ұжымдық шарттар мен келісімдерде қарастырылған тәртіпте және шарттарда делегат ретінде қатысу үшін кәсіподақ органдарының мүшелерін негізгі жұмыстан босатады;

- Кәсіподақ органына сайлау лауазымдарына сайланғаннан кейін жұмыстан босатылған тұлғаларға олардың құзыреттілік мерзімі аяқталған соң бұрынғы жұмысын (лауазымын) ұсынады, ол болмаған жағдайда сол ұйымның өзге тең жұмысын (лауазымын) ұсынады;

- кәсіподақтың алғашқы ұйым органына сайланған, босатылған кәсіподақ жұмыскерлеріне ұжымдық шарттарда тиісті ережелер болған жағдайда, ұйым жұмыскерлерімен қарастырған сондай әлеуметтік-еңбек құқықтары мен жеңілдіктері ұсынылады;

- Кәсіподақтарға, олардың филиалдары мен өкілеттіктеріне, алғашқы ұйымдарына олардың алдын-ала берген өтінімдері бойынша отырыстар өткізу үшін бос ғимарат, сондай-ақ жалпыға көрінетін орынға ақпарат орналастыру мүмкіндігін ақысыз ұсынады;

- кәсіподақ мүшелеріне жұмыс уақытында ұжымдық шарттарда белгіленген тәртіпте және кәсіподақ жарғысымен анықталған мерзімде жиналыстарды еркін өткізу құқығын ұсынуы мүмкін.

XIX. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

19.1. Салалық келісім оған Тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді және 2019 жылғы 31 желтоқсанға дейін қолданылады, ал жауапкершілік, дауды шешу тәртібі бөлігінде оның толық орындалғанына дейін күшіне ие және оған Тараптар қол қойған сәттен бастап он күнтізбелік күн ішінде ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінде хабарламалық тіркеуге жатады.

19.2. Осы Салалық келісімге мына қосымшалар ұсынымдық сипатта болады:

1) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай химиясы саласын ұйымдастыруға арналған ұжымдық шарттың типтік формасы (№ 1 қосымшасы);

2) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химиясы саласының ұйымдарындағы жұмыскерлер және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау туралы үлгілік қағидалар (№ 2 қосымшасы);

3) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химиясы саласының ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша Өндірістік кеңес туралы үлгілік ереже (№ 3 қосымшасы);

4) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химиясы саласының ұйымдарындағы еңбекті қорғау бойынша техникалық инспектор туралы үлгілік ереже (№ 4 қосымшасы);

5) мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химиясы саласының Жұмыс берушілері мен Жұмыскерлері арасындағы ішкі коммуникациялардың бірыңғай жүйесі туралы» үлгілік қағидалар (№ 5 қосымшасы);

6) салалық кәсіподақ жанындағы қоғамдық бақылау Қызметі туралы типтік ереже (№ 6 қосымшасы).

19.3. Тараптар өзіне жүктелген міндеттерді бұзғаны үшін ҚР-ның қолданыстағы заңнамасына және осы Келісімге сәйкес жауаптылықта болады.

19.4. Келісімнің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік Тараптары жүзеге асырады. Салалық комиссия өзі бекіткен тәртіпте Тараптардың Келісім ережелерін бұзғандығы туралы мәселелерді қарастыруға құқылы және оларды жою бойынша шаралар қабылдайды.

Келісімді іске асыру барысында орын алған барлық даулы сұрақтар Комиссияның отырысында шешіледі, ал қарама-қайшылық болған жағдайда – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес сот тәртібінде шешіледі.

19.5. Келісім бірдей заң күшіне ие мемлекеттік және орыс тілдерінде алты данада жасалып, қол қойылды. Сала ұйымдарында Жұмыс берушілер мен Кәсіподақ бірлесіп Келісімге қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде оны жұмысшылардың назарына жеткізілуін қамтамасыз етеді. Келісім мәтіні бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланады.

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

ТАРАПТАРДЫҢ УӘКІЛЕТТІ ӨКІЛДЕРІНІҢ ҚОЛДАРЫ

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЭНЕРГЕТИКА МИНИСТРЛІГІ

Қазақстан Республикасының
энергетика вице-министрі



Ө. Мағауов

ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ

«Атамекен» Қазақстан Республикасының
Ұлттық кәсіпкерлер палатасы Төралқасының
Әлеуметтік сала және әлеуметтік әріптестік
Комитетінің төрағасы



Т. Досқенов

«KAZENERGY» Қазақстан мұнай-газ
және энергетика кешені ұйымдарының
қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі
Бас директоры



Б. Ақшолоқов

ЖҰМЫСҚЕРЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ

«Мұнай-газ кешені қызметкерлерінің
салалық кәсіптік одағы»
қоғамдық бірлестігі
Төраға



С. Қалиев

«Қазақстандық мұнай-газ
салалық кәсіптік одағы»
қоғамдық бірлестігі
Төраға



Т. Қабдолов

«Химия, мұнай-химия және
өндірістің ұқсас салалары
жұмысқерлерінің салалық кәсіптік одағы»
қоғамдық бірлестігі
Төраға



К. Пірімқұлов