

**«Құрық порты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі  
мен оның еңбек ұжымы арасындағы  
2024 – 2026 жылдарға арналған ұжымдық шарт**

## Мазмұны

I бөлім. Жалпы ұғымдар.....	2
II бөлім. Жалпы ережелер .....	3
III бөлім. Еңбекті ұйымдастыру және нормалау, жалақы, қосымша ақылар және үстеме ақылар.....	4
IV бөлім. Жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбек және басқа да демалыстар.....	8
V бөлім. Босатылатын қызметкерлерді жұмыспен қамтамасыз ету, кәсіби даярлау және қайта даярлау.....	12
VI бөлім. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау.....	16
VII бөлім. Серіктестік қызметкерлеріне әлеуметтік пакет.....	21
VIII бөлім. Серіктестіктің зейнеткерлеріне әлеуметтік пакет .....	28
IX бөлім. Кәсіподақтың міндеттері.....	30
X бөлім. Кәсіподақ қызметі үшін жағдайлар мен кепілдіктер жасау.....	32
XI бөлім. Қабылданған міндеттемелерді орындамағаны үшін тараптардың жауапкершілігі.....	33
XII бөлім. Шарттың орындалуына бақылау жасау.....	33
1-қосымша.....	34
2-қосымша.....	36
3-қосымша.....	37
4-қосымша.....	39
5-қосымша.....	40
6-қосымша.....	41
7-қосымша.....	47
8-қосымша.....	48
9-қосымша.....	50
10-қосымша.....	52
11-қосымша.....	53

## **«Құрық порты» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024 – 2026 жылдарға арналған ұжымдық шарт**

### **I бөлім. Жалпы ұғымдар**

**Ұжымдық шарт** – «Құрық порты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі мен оның еңбек ұжымы арасында жасалатын, ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, тараптардың мүдделерін тең құқықтандыру және құрметтеу қағидаты негізінде құрылған және серіктестіктің тиімді жұмысын қамтамасыз етуге бағытталған жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

**Жұмыс беруші, Серіктестік** – «Құрық порты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі;

**қызметкерлердің өкілі, кәсіподақ** – «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі;

**Зейнеткер** - Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес серіктестікте есепте тұрған жеке тұлға;

**Балалар** - Серіктестік қызметкерлерінің балалары;

**Дистанциялық (қашықтықтан) жұмыс** – жұмыс процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып, жұмыс берушінің орналасқан жерінен тыс жерде еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны;

**Қараудағы адамдар** - Серіктестік қызметкерлерінің еңбекке жарамсыз туыстары:

а) қызметкердің 18 жасқа дейінгі кәмелетке толмаған балалары;

б) I және II топтағы бала кезінен мүгедектігі бар адамдар немесе I топтағы мүгедектігі бар адамдар деп танылған кәмелетке толған үйленбеген балалар;

в) 3 (үш) жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша демалыста жүрген жұбайы/зайыбы;

г) ата-аналар-тиісті мемлекеттік органдардан құжаттар ұсынылған кезде белгіленген тәртіппен қызметкердің қамқорлығында немесе қамқорлығында болатын, жеңілдіктерге құқығы бар, онымен бірге тұратын және бөгде адамның күтіміне мұқтаж адам;

д) тиісті мемлекеттік органдардан құжаттар ұсынылған кезде белгіленген тәртіппен қызметкердің қамқорлығындағы 18 жасқа дейінгі адамдар;

е) тиісті мемлекеттік органдардан құжаттар ұсынған кезде белгіленген тәртіппен қызметкердің қамқорлығындағы, бөгде адамның күтіміне мұқтаж адамдар;

**Өзге оқшауланған құрылымдық бөлімше** - Серіктестіктің өңірлік деңгейдегі бөлімшесі туралы ережеге сәйкес серіктестіктің өңірлік деңгейдегі бөлімшесінің жедел бағынысындағы басқарудың желілік деңгейдегі бөлімшесі;

**«Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» белгісімен марапатталғандар** - белгіленген тәртіппен серіктестіктің кадр комитетінің шешімін ескере отырып, серіктестік басшысының ұсынысы

негізінде «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» белгісі берілген қызметкерлер;

**Қызметкер/лер** – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұрған және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындаушы жеке тұлға/лар;

**Балаларды жалғыз тәрбиелеуші қызметкерлер** – баланы/балаларды жалғыз тәрбиелеуші тұлғалар (некеде жоқ әйел/еркек, ажырасқан әйел/еркек, жесір/тұл, қорғаншы);

**Әлеуметтік пакет** – Серіктестіктің Қызметкерлер мен Зейнеткерлерге уәждеме, еңбек тиімділігін арттыру, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қорғау мақсатында ұсынатын кепілдіктер, жеңілдіктер мен отемақылар;

**Арнайы көлік құралы** – бұл Жұмыс берушінің кінәсі бойынша еңбек жарақаты немесе кәсіби ауруы салдарынан мүгедек болған Қызметкер қамтамасыз етілетін, соның ішінде функционалдық бұзушылықтарына қарай олардың қажеттіліктеріне бейімделген автокөлік құралы;

**Арнайы қатынас құралдары:**

- 1) бөлмелік кресло-арба;
- 2) серуендейтін кресло-арба.

**Транзит** – бұл жолаушыларды бір пункттен екіншісіне аралық пункттер арқылы тасымалдау;

## II бөлім. Жалпы ережелер

1. «Құрық порты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі «Құрық порты» ЖШС Бас директоры (бұдан әрі – жұмыс беруші) және «Құрық порты» ЖШС қызметкерлерінің өкілі «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – кәсіподақ) Тараптар деп аталатын кәсіподақ төрағасы тұлғасында, төмендегілер туралы тұрақты Ұжымдық шарт жасасты.

2. «Құрық порты» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі мен оның еңбек ұжымы арасындағы ұжымдық шарт (бұдан әрі - Шарт) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (бұдан әрі - Еңбек кодексі) және өзге нормативтік құқықтық актілер мен мемлекеттік орган - Қазақстан Республикасының Көлік министрлігі, жұмыс берушілер - «Құрық порты» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі және «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған әлеуметтік-экономикалық мәселелер жөніндегі салалық келісім негізінде жасалған.

3. Шарт әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, тараптардың тең құқықтылығы мен мүдделерін құрметтеу қағидатын негізге ала отырып жасалған, серіктестіктің тиімді жұмысын қамтамасыз етуге бағытталған құқықтық акт болып табылады.

4. Ұжымдық шарт 2024-2026 жылдарға жылдарға арналып жасалған және 2024 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енеді.

5. Ұжымдық шарттың күші олардың атынан ұжымдық шарт жасалған жұмыс берушіге және Серіктестіктің қызметкерлеріне және оған қосылған қызметкерлерге жазбаша өтініш негізінде, босатылған, сайланған және кәсіподақтың штаттық қызметкерлеріне қолданылады. Қосылу тәртібі Ұжымдық шарттың 1-қосымшада көзделген.

6. Серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерінде есепте тұрған, соның ішінде «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» белгісімен марапатталған зейнеткерлер үшін Ұжымдық шартпен жеке әлеуметтік пакет қарастырылады.

7. Ұжымдық шарттың ережелері Тараптардың басшылығы мен орындауы үшін міндетті болып табылады. Тараптардың ешқайсысы Ұжымдық шарттың кез келген тармағының қолданылуын біржақты тәртіппен өзгертуге немесе тоқтата тұруға құқылы емес.

8. Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың жалпы келісімімен енгізіледі. Тараптардың бірінің келіссөздерді бастау туралы талабы екінші Тарап үшін міндетті болып табылады. Ұжымдық шартқа енгізілген барлық толықтырулар мен өзгерістерді жұмыс беруші мен кәсіподақ өкілдерінің арасынан құрылатын комиссия қарайды, Ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын және тең заңды күші бар тараптар қол қоятын қосымша келісімдермен ресімделеді.

Ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіру Тараптардың өзара келісімі бойынша жүзеге асырылады.

9. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда, ол жаңа Ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін тараптардың кем дегенде біреуі жаңа Ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген жағдайда, бір жылға дейінгі мерзімге ұзартылды деп есептеледі.

Ұжымдық шарт Серіктестікті қайта құру кезеңінде өзінің қолданысын сақтайды.

### **III бөлім. Еңбекті ұйымдастыру және нормалау, еңбекақы, қосымша ақылар мен үстемеақылар**

10. Жұмыс беруші міндеттенеді:

1) бірінші разрядты қызметкердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің ең төмен мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен төмен болмайтындай етіп белгіленсін.

Жұмысшының айлық тарифтік мөлшерлемесі тиісті тарифтік тордың 1-разрядындағы жұмысшының айлық тарифтік мөлшерлемесін қызметкерге берілген біліктілік разрядының белгіленген тарифтік (разрядаралық) коэффициентіне көбейту жолымен жұмысшылардың еңбегіне ақы төлеу жөніндегі тарифтік торға сәйкес айқындалсын.

Біржолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда, қызметкерлердің жалақысында негізгі жалақының кемінде 75 пайыз үлесін қамтамасыз ету.

2) мамандығы мен жұмыс өтілі жоқ қызметкерге, егер бұл кәсіп үшін арнайы оқыту талап етілмесе, ол қабылданатын кәсіп бойынша ең төменгі разряд бойынша кәсіпті игеру кезеңіне белгілеуге;

3) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері бойынша тарифтік ставкаларға (лауазымдық айлықақыларға) қосымша ақы төлеуді ұжымдық шартқа 2-қосымшаға сәйкес белгілеуге;

4) экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының қайта ұйымдастырылуына немесе өзгеруіне және (немесе) өндіріс көлемінің қысқаруына байланысты өзгерістерге байланысты еңбек нормаларының өзгеруіне қатысты жұмыскерлерді өзгерістер енгізілгенге дейін бір айдан кешіктірмей хабардар етуге міндетті;

5) Ұжымдық шартқа 3-қосымшаға сәйкес Жұмыс берушінің актілерін келісім бойынша немесе қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып қабылдауға;

6) тарифтік ставкалардың (лауазымдық айлықақылардың) мөлшерін ұлғайту/төмендету туралы шешімді Еңбек кодексінің талаптарын сақтай отырып және Серіктестіктің қаржылық-экономикалық мүмкіндіктерін негізге ала отырып қабылдауға;

7) Серіктестік қызметкерлеріне жалақы төлеуді есепті айдан кейінгі айдың 10-күніне дейін қамтамасыз етуге міндетті.

Еңбек шарты тоқтатылған кезде қызметкерге тиесілі барлық сомаларды төлеу ол тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізілсін;

8) міндетті зейнетақы жарналарын уақтылы аударуды қамтамасыз етуге міндетті;

9) белгіленген регламентке сәйкес жұмысты аса қиын метеорологиялық жағдайлар (аяз, бұрқасын, қар басу, аптап) кезінде үнемі ашық ауада орындап, мерзімді еңбекақы алатын жұмысшыларға тарифтік мөлшерлемелерді (жалақыларды) 15 (он бес) пайызға көтеруге, кесімді еңбекақы алатын жұмысшыларға жұмыста белгіленген өндіріс нормаларын 15 (он бес) пайызға төмендетуге және арнайы үзілістер беруге:

ауаның температурасы минус 25 градус (Цельсий бойынша) және төмен болған кезде;

ауаның температурасы 10 градустан (Цельсий бойынша) төмен болып, бұрқасын мен қар жауған кезде;

ауаның температурасы плюс 35 градустан (Цельсий бойынша) жоғары болған кезде.

Жоғарыда аталған еңбекке ақы төлеу және нормалау шарттарын қолдануды тиісті актілермен ресімделген метеорологиялық мәліметтер деректерінің негізінде, жұмыстарды ашық ауада орындаудың нақты күндері үшін жүргізуге;

10) жұмыскерлерге күндізгі (сағаттық) тарифтік ставканы негізге ала отырып, оның ішінде жұмыс уақытын жиынтық есепке алу кезінде үстеме жұмыс сағатын кемінде бір жарым мөлшерде төлеуге міндетті.

Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмыс үшін қызметкерге бір сағаттан артық жұмыс үшін кемінде бір сағат демалыс есебінен демалыс сағатын беруге жол беріледі.

Түнгі жұмыс уақыты мереке немесе демалыс күнімен сәйкес келген кезде еңбекке ақы төлеу Түнгі сағаттар үшін және мереке немесе демалыс күндері сағаттар үшін бөлек жүргізіледі.

Үстеме жұмыс уақытын есептеу үшін жұмыс уақытының нормасына (уақытша еңбекке жарамсыздық, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы, жалақысы сақталмайтын демалыс, оқу демалысы) түзету жүргізілсін;

11) жұмыс берушіге және қызметкерге байланысты емес себептер бойынша ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен емес мөлшерде, жұмыс берушінің кінәсінен – қызметкердің орташа жалақысының кемінде 50 (елу) пайызы мөлшерінде тоқтап қалу уақытын төлеуге міндетті.

Қызметкердің кінәсінен жіберілген бос уақыт төленбейді.

Жұмысты уақытша токтата тұруға әкеп соққан нақты мән-жайларды (себептерді), кезенді, оларға қатысты қарапайым деп жарияланатын жұмыскерлер санаттарын, төлемдердің мөлшерін және т. б. көрсете отырып, жұмыскерлер өкілімен келісім бойынша жұмыс берушінің қарапайым актісімен ресімдеу.

Жұмыссыздықты жариялау туралы қызметкерлерді күнтізбелік 15 (он бес) күннен кешіктірмей хабардар етуге міндетті.

Қызметкердің өміріне немесе денсаулығына қауіп төндіретін жағдай пайда болған кезде (мұндай жағдайды Серіктестіктің арнайы еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі қызметтері, ал даулы жағдайларда – Мемлекеттік еңбек инспекциясы растаған жағдайда) оған бұзушылықтарды жою үшін қажет болған барлық кезеңге орташа еңбекақы төлеуге. Үйдегі кезекшілік, арнайы жабдықталған жайдағы (бөлмедегі) кезекшілік үшін Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес төлем жасауға;

12) еңбек шартында келісілген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе сол лауазым/кәсіп бойынша қосымша жұмысты не уақытша болмаған жұмыскердің өзінің негізгі жұмысынан босатылмай-ақ міндеттерін орындайтын жұмыскерлерге қосымша ақы төлеуге міндетті.

Қызметкерлерге тапсырылатын қосымша жұмыстар келесі жолдармен жүзеге асырылуы мүмкін:

а) лауазымдарды қоса атқару – қызметкердің еңбек шартымен (лауазымдық нұсқаулықпен) қарастырылған өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы;

б) қызмет көрсету аймақтарының кеңеюі – Қызметкердің еңбек шартымен (лауазымдық нұсқаулықпен) қарастырылған өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысымының) белгіленген ұзақтығы ішінде қосымша жұмысты орындауы;

в) уақытша жоқ Қызметкердің міндеттерін орындау (қоса атқару) - Қызметкердің еңбек шартымен (лауазымдық нұсқаулықпен) қарастырылған өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа да, сондай да лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы.

г) кәсіптерді қоса атқару – Қызметкердің еңбек шартымен (лауазымдық нұсқаулықпен) қарастырылған өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа кәсіп бойынша қосымша жұмысты орындауы жолымен жүзеге асырылуы мүмкін.

Уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны (алмастырғаны) үшін қызметкерлерге қосымша ақы төлеуді, егер уақытша болмаған қызметкерді алмастыру алмастырушы қызметкердің лауазымдық міндеттеріне кіретін болса, жүргізібеу керек.

Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймақтарының кепеюі, уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін орындағаны (қоса атқарғаны), кәсіптерді қоса атқарғаны үшін қосымша төлемдер қызметкермен келісу бойынша орындалатын жұмыстың көлеміне қарай негізгі жұмысы бойынша тарифтік мөлшерлемеден (жалақыдан) 30 (отыз) пайыздан артық емес белгіленеді.

Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес:

д) «Кәсібі бойынша үздік», «Жас үздік маман» белгісімен марапатталған Серіктестіктің Қызметкерлеріне «Ынталандыру туралы» бұйрық шыққан күннен бастап - 12 ай ішінде үстемеақы төлеуді;

е) бригаданы басқарғаны үшін (негізгі жұмыстан босатылмаған, жұмысшылар ішінен тағайындалатын бригадирлерге) үстемеақы төлуді;

ж) «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» белгісімен марапатталған Қызметкерлерге еңбекақысына тарифтік мөлшерлеменің (лауазымдық жалақысының) 10 (он) пайызы мөлшерінде ай сайынғы үстемеақы төлеуді жүргізуге.

13) еңбекақы төлеу жүйесінде серіктестік қызметкерлерінің барлық санаттарына күнтізбелік кезең үшін сыйлықақылардың мынадай түрлерін көздеу:

- ай/тоқсан/жартыжылдықтағы жұмыс қорытындысы бойынша;

- бір жыл ішінде (Серіктестіктің жылдық жоспарын орындау немесе асып кету есебінен);

- Қазақстан Республикасының күніне, Қазақстан Республикасының Тәуелсіздік Күніне, Наурыз мейрамына, сондай-ақ Көлік қызметкерлері күні кәсіптік мерекесіне арналған біржолғы сыйлықақылар 10 ЕТЖ-дан аспайтын жиынтық мөлшерде (тиісті жылға арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ең төменгі жалақы). Біржолғы сыйлықақыны төлеу Серіктестік штатында тұратын қызметкерлерге, сыйлықақы беру туралы бұйрық шыққан күнгі қызметкерлердің мынадай санаттарын қоспағанда, жүргізіледі:



а) бала Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс;

б) қызметкердің өтініші негізінде тараптардың келісімі бойынша жалақысы сақталмайтын күнтізбелік 30 (отыз) күннен асатын ұзақ демалыс;

в) мерзімді әскери қызмет өткеру кезеңіне жұмыстан босатылған (жұмыс орны сақталатын).

Бұл ретте сыйлықақылардың жоғарыда көрсетілген түрлерін төлеу Серіктестіктің қаржылық және экономикалық мүмкіндіктері негізге алына отырып жүргізіледі;

14) сыйлықақыларды есептеу үшін (еңбекке қатысу коэффициентін қолдана отырып сыйлықақыларды қоспағанда) жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болу уақыты (жұмыс күндері), қызметтік іссапарда болу кезеңі (оның ішінде біліктілікті арттыру курстарында), оқу демалысы нақты жұмыс істелген уақытқа қосылады;

15) серіктестік басшыларының бұйрығымен олардың келісімімен басқа қызметкерлерді оқытуға тартылатын негізгі жұмыстан босатылмаған білікті қызметкерлерге (ай сайын) бір қабылданған немесе ауыстырылған қызметкерді оқыту жөніндегі жұмыс үшін тарифтік мөлшерлеменің (жалақының) 25 (жиырма бес) пайызы мөлшерінде ақы төлеуге міндетті.

Негізгі жұмысынан босатылмаған, олардың келісімі бойынша Серіктестіктің басшыларының бұйрығымен білім беру ұйымдарымен жасалған ынтымақтастық туралы меморандумдар/келісімдер аясында су көлігі мамандықтары бойынша жоғарғы, техникалық және кәсіптік білім бағдарламаларын іске асырушы білім беру ұйымдарының өндірістік тәжірибеден өтіп жатқан студенттеріне тәлімгер болуға тартылған білікті Қызметкерлерге, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес, тәлімгерліктің әр айы үшін тарифтік ставканың (жалақының) 15 (он бес) пайызы мөлшерінде ақы төлеуді жүзеге асыруға;

16) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша демалыс және мереке күндері жұмыстарды орындауға жұмыскерлерді және жұмыс берушінің актісі негізінде ауысым кестесі бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлерді тарту.

Жұмыскердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, демалыс және мереке күндері жұмыс үшін екі еседен төмен емес мөлшерде ақы төлеу немесе жұмыскердің қалауы бойынша оған бір мөлшерде ақы төлей отырып, басқа демалыс күнін беру.

#### **IV бөлім. Жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбек және басқа демалыстар**

##### **11. Жұмыс беруші міндеттенеді:**

1) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұмыс уақытының ұзақтығын қамтамасыз етуге міндетті.

2) қызметкерге күн сайынғы жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде кемінде жарты сағат демалу және тамақтану үшін бір үзіліс беруге;

3) 1 және 2 топтағы мүгедек қызметкерлерге 6 күндік жұмыс аптасында – 36 сағат, 5 күндік жұмыс аптасында-35 сағат жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы толық еңбекақысын сақтай отырып белгіленсін.

1 және 2 топтағы мүгедектігі бар адамдарға ұзақтығы күнтізбелік 15 (он бес) күннен кем емес қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы белгіленсін;

4) 4) өндіріс шарттары бойынша белгіленген күнделікті жұмыс уақытының ұзақтығы сақталуы мүмкін емес, үздіксіз тәулік бойы жұмыстармен айналысатын Қызметкерлер үшін Қызметкермен (Қызметкерлердің өкілімен) келісім бойынша айлық, тоқсандық есептік кезеңімен жұмыс уақытының жиынтықты есепке алуын енгізуге. Есептік кезеңдегі жұмыс сағаттарының нормасы вахталық әдіспен алты күндік жұмыс аптасы жағдайындағы жұмыс уақытының теңгеріміне байланысты белгіленеді.

Жұмыс уақыты және демалыс уақыты реттеуді барлық есептік кезеңге белгіленген ауысымдық график негізінде жүргізуге, бұл ретте, қабылданған есептік кезеңде демалыс күндерінің саны осы есептік кезеңінің демалыс күндеріне сәйкес келуі тиіс;

5) ауысымдық жұмыста жұмыс істейтін қызметкерлерге Құрбан айттың бірінші күніндегі мұсылман күнтізбесі бойынша, 7 қаңтардағы жұмысы үшін- православиелік Рождество, төлемді Ұжымдық шарттың 10 - тармағының 16) тармақшасына сәйкес жүргізсін немесе қызметкердің қалауы бойынша оған бір мөлшерде ақы төлей отырып, басқа демалыс күнін берсін;

6) толық емес жұмыс уақыты режимін енгізген кезде нақты жұмыс істелген уақыт есебінен демалысқа (пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақыға) ақы төлеу үшін орташа күндік (орташа сағаттық) жалақыны есептеуді жүргізуге;

7) осы бөлімнің 13) тармақшасының а) абзацына сәйкес жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, қызметкерлерге жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысының 28 күнін және жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысын беруге міндетті.

Қызметкерлерге демалыстарды беру кезектілігін өндірістік процесті ескере отырып, бекітілген график бойынша белгілеуге.

Демалыс кестелерін жасау кезінде мектеп жасына дейінгі және мектеп жасындағы бастауыш сынып балаларын, мүгедек балаларды жалғыз тәрбиелеп отырған қызметкерлерге, сондай-ақ 4 (төрт) және одан да көп бала тәрбиелеп отырған қызметкерлерге жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалыстарын өздеріне ыңғайлы уақытта пайдалануға басым құқық беру.

Қызметкер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан (оның келісімімен) кері қайтарып алынған жағдайда, пайдаланылмаған еңбек демалысы күндерін ағымдағы жылдың басқа уақытында беруге немесе келесі жұмыс жылы үшін еңбек демалысына қосуға не өтемақы төлеуге міндетті.

Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді, жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе)

қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері қайтарып алуға жол берілмейді.

Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыс кестесінен тыс берілген жағдайда – ол берілген күннен бастап 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізілсін;

8) Қызметкерге жыл сайынға ақы төленетін демалыс берген кезде жылына бір рет бір айлық тарифтік мөлшерлемеден (лауазымдық жалақыдан) артық болмайтын мөлшерде үстемеақы төленеді.

Бұл ретте демалысқа аталған үстемеақыны оның басталуы келесі жылдың қаңтарына келетін еңбек демалысы кезеңінде сақталатын орташа жалақыны (демалыстық) есептеу ағымдағы жылдың желтоқсанында жүргізілуі тиіс жағдайда жылына екі рет төлеуге төлеуге рұқсат етіледі.

Жаңадан қабылданған қызметкерге, ұзақтығы 6 ай және одан артық еңбекақысы сақталмайтын демалыстан шыққан немесе баланың 3 (үш) жасқа толуына дейін күту жөніндегі еңбекақысы сақталмайтын демалыстан шыққан қызметкерге демалысына үстемеақы жұмысқа қабылданған/демалыстан шыққан күннен бастап кем дегенде 6 ай өткеннен кейін төленеді. Жыл сайынғы ақы төленетін демалыс бөліп берілген жағдайда қызметкерге материалдық көмек бір рет, есептелген демалыстық сомамен бірге толық көлемде төленеді;

9) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге ұжымдық шартқа 4-қосымшаға сәйкес ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалыстарын беруге міндетті.

Ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған қызметкерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

Жұмыс беруші өндірістік объектілерді аттестациялауды жүргізбеген жағдайда, сондай-ақ олар аттестациялауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстары уәкілетті орган бекіткен Жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімі, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес толық көлемде беріледі;

10) жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмыс беруші берген грант шеңберінде қызметкерді күндізгі оқу нысаны бойынша магистратура, аспирантура және докторантура (PhD) бағдарламалары бойынша оқуға жіберген кезде қызметкерге жалақысы сақталмайтын демалыс, сондай-ақ жұмыс берушінің ішкі нормативтік құжаттарында көзделген басқа да кепілдіктер беріледі;

11) қызметкерге жазбаша өтініш негізінде Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес жалақысы сақталмайтын демалыс беруге;

12) зейнеткерлік жасқа жетуіне 3 жыл және одан да кем уақыт қалған Қызметкерлерге толық жұмыс күні (толық жұмыс аптасы, зейнетақы есептеу үшін кіріс тиісті қаржылық жылға арналған Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген жас бойынша зейнетақы төлемдерін есептеу үшін кіріс көрсеткішінен асып кетпейтін жағдайда) режимін сақтауға;

13) қызметкерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстарын беруге міндетті:

а) су / теміржол көлігі ұйымдарында үш жылдан астам жұмыс өтілі үшін-әрбір келесі жыл үшін 2 (екі) күннен, бірақ 6 (алты) күнтізбелік күннен аспайды;

б) еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға 3 (үш) жұмыс күніне дейін;

Қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстары негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына енгізілмейді, олар бойынша есеп айырысу және төлем негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу есебі сияқты тәртіппен жүргізіледі;

14) қызметкерлерге ақылы әлеуметтік демалыстар беруге:

а) қызметкердің ата-анасының, жұбайының/зайыбының, балаларының, бауырларының, әпкелерінің, аталарының, әжелерінің, немерелерінің қайтыс болуына байланысты-жерлеуге 3 (үш) жұмыс күні (демалыс оқиға күніне беріледі);

б) некеге байланысты - 3 (үш) жұмыс күні (демалыс оқиға күніне беріледі);

в) баланың тууына, асырап алуына байланысты-3 (үш) жұмыс күні (демалыс баланың туған/асырап алған күнінен бастап бір жыл ішінде беріледі). Егер әлеуметтік демалысқа құқығы бар отбасы мүшелері Серіктестіктің қызметкерлері болып табылған жағдайда, әлеуметтік демалыс олардың біреуіне беріледі;

г) растайтын құжаттарды көрсеткен кезде:

жұмыстан қол үзбей орта және жоғары кәсіби білім беру ұйымдарында оқып жүргендерге сессия, дипломдық жобаларды дайындау және қорғау, бітіру емтихандарын тапсыру кезеңіне.

Білім беру ұйымының тиісті құжатымен расталған оқу жоспары орындалған жағдайда, заңнамаға сәйкес есептелген орта еңбек ақы есебінен, бірақ оқу демалысының бүкіл кезеңіне 20 (жиырма) еселенген АЕК-тен артық болмайтындай етіп ақы төлеуді жүргізу;

д) Жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалған тәртіппен және көлемде бір жыл ішінде 3 (үш) жұмыс күнінен аспайтын скринингтік зерттеулерден өту үшін қызметкерлерге;

е) кемінде 3 (үш) жұмыс күні көлемінде он екі аптаға дейін жүктілігі бойынша медициналық есепке тұруға;

ж) мүгедектігі бар балалары бар қызметкерлер, уәкілетті органда қайта куәландырудан өту кезінде кезекті медициналық-әлеуметтік сараптаудан өту үшін 4 (төрт) жұмыс күнінен артық болмайтындай. Егер мүгедектігі бар баланың

ата-анасының екеуі де Серіктестіктің Қызметкері болса, онда қосымша демалыс олардың біреуіне ғана беріледі;

15) қашықтықтан (қашықтан) жұмыс істеген кезде қызметкермен қосымша келісім жасасуға міндетті.

Жұмыскерлердің қашықтықтан жұмысты ұйымдастыру және жүзеге асыру тәртібі Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес әзірленген және Кәсіподақ келіскен ішкі құжаттарымен айқындалады.

Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылау ерекшеліктері еңбек шартында айқындалады.

Қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, сондай-ақ Еңбек міндеттерін қауіпсіз орындауды қамтамасыз ету жөніндегі талаптарды сақтау тәртібі Жұмыс берушінің актісімен айқындалады,

16) Жүкті әйелге, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-аналардың (асырап алушылардың) біреуіне, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының ауру мүшесін күтуді жүзеге асыратын Қызметкерге олардың жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс күні режимін белгілеуге міндеттеме алады.

#### **V бөлім. Босатылатын қызметкерлерді жұмыспен қамтамасыз ету, әлеуметтік қорғау, кәсіби даярлау және қайта даярлау**

##### **12. Жұмыс беруші міндеттенеді:**

1) қызметкерді еңбек жағдайларымен, ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен және ұжымдық шартпен міндетті түрде таныстыра отырып, Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жұмысқа қабылдауды жүзеге асыруға;

2) жұмыскерлермен оларды жұмысқа қабылдау кезінде кәсібіне, біліктілігіне сәйкес еңбек шарттарын жасасуды қамтамасыз етуге және еңбек жағдайлары өзгерген жағдайда еңбек шартына толықтырулар енгізуге міндетті;

3) жұмысқа қабылдау кезінде қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасу Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес жүргізілсін;

4) қызметкерлермен еңбек шарттарын жасасу кезінде:

а) еңбек жағдайларының сипаттамасы, жұмыс орнындағы зиянды және қауіпті факторлардың тізбесі;

б) белгілі бір жұмысты орындау үшін қажетті арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен, жеке қорғаныш құралдарымен, жуғыш заттармен қамтамасыз ету нормалары;

в) демалыс беру немесе пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы төлеу тәртібі;

г) жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмысшылардың, мамандар мен Қызметшілер лауазымдарының жекелеген кәсіптері үшін мынадай жұмыс режимдерін қолдану: белгіленген сағат нормасы шегінде объектіде үйде немесе

арнайы жабдықталған бөлмеде кезекшілік ету, икемді жұмыс кестесі, толық емес жұмыс күні;

5) қызметкерлер санын немесе штатын қысқартқан кезде жұмыста қалдырудың артықшылық құқығын:

а) жалғыз асыраушы болып табылатын немесе мүгедектігі бар балаларды асыраушы Қызметкерлерге;

б) төрт және одан көп баласы бар көп балалы отбасылардың ата-аналарына;

в) темір жол/су көлігінде жұмыс істеген қызметкерлерге: ерлерге - кем дегенде 25 жыл, әйелдерге - кем дегенде 20 жыл;

г) «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» белгісімен марапатталғандарға;

д) жылына кем дегенде бес рационализаторлық ұсыныс енгізген жағдайда көп жыл бойы белсенді рационализаторлық қызмет жасаған рационализаторларға беруге.

Жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған жағдайды қоспағанда, штат немесе қызметкерлер саны қысқартылған кезде бір отбасынан екі қызметкердің (ері, әйелі) жұмыстан босатылуына жол бермеуге;

б) Серіктестіктің құрылымдық бөлімшесі таратылған, штат немесе Қызметкерлер саны қысқартылған кезде:

а) Жұмыс берушінің таратылуымен, Қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуына, Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауын тудырған өндірістердің және орындалатын жұмыстар мен қызметтер көлемінің төмендеуімен байланысты алда тұрған Қызметкерлерді жұмыстан босату туралы мансаптық орталыққа (еңбек мобильділігі орталығына) оларға қатысы болуы мүмкін деген, лауазымдары мен кәсіптерін, мамандықтарын, біліктілігін көрсету арқылы Қызметкерлердің саны мен санаттары және жұмыстан босатылатын Қызметкерлердің еңбекақы мөлшері мен босату басталғанға дейін кем дегенде бір ай бұрын олардың жұмыстан босатылатын мерзімдері туралы ақпарат беруге;

б) Қызметкерге өз бетімен жұмыс іздеуі үшін аптасына бір күн немесе әр жұмыс күні ішінде екі сағат беруге;

в) Еңбек кодексіне сәйкес жұмысын жоғалтуға байланысты өтемақылық төлемдерді және екі орташа айлық еңбекақы мөлшерінде қосымша өтемақы төлеуге. Бұл ретте екі орташа айлық еңбекақы мөлшеріндегі (жұмыс іздеу кезеңінде сақталатын) қосымша өтемақыны теміржол көлігіндегі жұмыс өтілі кем дегенде бес жыл болатын, мансаптық орталықта (еңбек мобильділігі орталығында) тіркелу (есепке тұру) туралы анықтаманы ұсынған адамдарға төлеуге.

7) еңбек шарттары Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 4), 8) – 18), 21, 22) тармақшаларымен көзделген негіздер бойынша бұзылатын Қызметкерлерді қоспағанда, темір жол/су көлігі ұйымдарында кем дегенде 20 жыл жұмыс істеген, жасы бойынша зейнеткерлік демалысқа шығу құқығының

басталуына дейін үш жыл қалған қызметкерлерге Серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерінде жұмыс берілуіне кепілдік беруге.

Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерімен белгіленген зейнеткерлік жасқа жетуге дейін үш жылдан кем қалған Қызметкерлермен еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 4) тармақшаларымен көзделген негіздер бойынша қажеттілігіне қарай құрылатын комиссияның оң шешімінің қолда болуынсыз жол берілмейді.

Комиссия Жұмыс берушінің және Қызметкерлердің өкілдерінің тең санынан тұрады, Жұмыс берушінің актісімен құрылады, шешім комиссия отырысы хаттамасымен ресімделеді;

8) жұмыс көлемі төмендеген, қайта ұйымдастырған, қайта құрылымдаған, трансформациялаған жағдайда, жұмыс істеушілердің санын бірінші кезекте:

кадрлардың табиғи жылыстауы және оларды қабылдауды уақытша шектеу;

өз қаражаты есебінен кадрларды қайта оқыту, қайта даярлау жөніндегі іс-шаралар;

кадрлардың бөлімшелердің ішінде босаған жұмыс орындарына ауысуы;

Қызметкерлерді уақытша және маусымдық жұмысқа пайдалану;

жұмыстан босатуға балама, уақытша шара ретінде толық емес жұмыс уақыты режимін қолдану;

ұйымның құрылымдық бөлімшелері ішінде орын ауыстыру, тұрғын үй беру немесе оны жеңілдікпен сатып алуға жағдай жасау, Қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің жол ақысын төлеу және Тараптардың келісімі бойынша басқа да жеңілдіктер беру арқылы жаңа жұмыс орнына көшу;

Қызметкердің келісімі бойынша ауысу сәтінен бастап үш ай ішінде бұрынғы жұмыс орны бойынша орташа еңбекақысын сақтау арқылы басқа да тұрақты, еңбекақысы төмен жұмысқа ауыстыру есебінен реттеуге;

9) Қызметкерлердің штаты ұлғайтылған кезде соңғы алты айдың ішінде штаттың қысқартылуына байланысты жұмыстан босатылған Қызметкерлерге қолда бар бос орындар туралы оларға жазбаша хабарлама жіберу арқылы хабарлауға (егер Қызметкер жазбаша хабарламаны алғаннан кейін 10 күн ішінде Жұмыс берушіге жүгінбесе, ол жұмысқа орналасудың артықшылық құқығынан айырылады);

10) Жұмыстан босатылатын қызметкерлерді тиісті қайта даярлануы арқылы бос жұмыс орындарына артықшылықпен орналастырылуын қамтамасыз етуге. Қызметкерлердің қайта мамандануын (басқа кәсіптерге оқыту), оқу кезінде олардың орташа табысының 75 (жетпіс бес) пайызын төлеу арқылы Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асыруға;

11) негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне тәртіптік жазаларды қолдануды Жұмыс беруші бұл тұлғалар оның мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескерумен тәртіптік жазалар қолдану туралы жалпы тәртіпті сақтаумен жүргізуге.

Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшыларын (төрағаларын) Серіктестік таратылған кезде Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзудан басқа жағдайларда, жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жауапкершілікке тартпауға.

Негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын Жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға, Серіктестік таратылған жағдайлардан басқада, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібімен, бұл адамдар оның мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, жүргізуге жол беріледі. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) Жұмыс беруші таратылғаннан басқа жағдайларда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз еңбек шартын бұзу мүмкін емес.

Кәсіподақ органының дәлелді пікірін ұсыну тәртібі ұжымдық шартқа 5 қосымшада көзделген;

12) Серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерін тарату ниеті туралы тиісті кәсіподақ органдарын кем дегенде бір ай бұрын хабардар етуге, бұл ретте Кәсіподақ өкілдерін тиісті комиссиялар мен жұмыс топтарының құрамына кіргізуге;

13) мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақыртуға жататын Қызметкерлерге әскери басқарудың жергілікті органдарына шақырылуы туралы шақыру қағазы болған кезде медициналық комиссия өту кезеңінде жұмыс орны бойынша жұмыс орнын (лауазымын), еңбек ақысын сақтауға, ал мерзімді әскери қызмет немесе әскери жиындар өту кезеңінде еңбекақысы сақталмайтын демалыстар беруге.

Мерзімді әскери қызметтен немесе әскери жиындардан өтуі кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталған Қызметкер әскери қызметінен босатылуына немесе әскери жиындардың аяқталуына байланысты әскери бөлімшенің тізімдерінен алынып тасталған күннен бастап бір айдан кешіктірмей өзінің еңбек міндеттеріне кірісуге міндетті;

14) Жұмыс берушінің бастамасымен Қызметкердің лауазымына сәйкес келмеуі немесе орындалатын жұмысқа біліктілігінің жеткіліксіз болуы салдарынан еңбек шарты бұзылған кезде, құрамында қызметкердің өкілі қатысуы тиіс аттестациялық комиссияның шешімін негізге алуға. Қызметкерлерді аттестаттаудың тәртібі, шарты және оны жүргізудің кезеңділігі Жұмыс берушінің актісімен анықталады;

15) Кәсіподақ мүшесі болып табылатын Қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы (лауазымдық міндеттерін орындамауы/тиісінше орындамауы) бойынша талдауларды жүргізу кезінде комиссия құрамына Кәсіподақ органының өкілдерін кіргізуге;

16) жеке еңбек дауларын қарау үшін Серіктестіктің өкілдіктерінде және өзге оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде тепе-теңдік негізде Жұмыс берушінің және қызметкерлердің өкілдерінің тең санынан келісу комиссияларын құруға.



Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмысының тәртібі, келісу комиссиясы шешімдерінің мазмұны мен қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілдігінің мерзімі Келісу комиссиясы туралы ережемен белгіленеді (Ұжымдық шартқа б-қосымша);

17) Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне сәйкес ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын Қызметкерлермен зейнет жасына толған кезде еңбек шартын ұзартуға жол бермеуге;

18) Қызметкердің осы жұмысты орындауға кедергі келтіретін денсаулық жағдайының салдарынан лауазымына немесе орындайтын жұмысқа сәйкес келмеуі және медициналық қорытынды негізінде оны жалғастыру мүмкіндігін болдырмайтын жағдайларда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде Қызметкерге үш айлық орташа жалақысы мөлшерінде өтемақылық төлемді жүргізуге;

19) Қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедектігі бар баланы) тәрбиелеуші жалғыз басты аналармен, балалардың аталған санатын анасыз тәрбиелеп жатқан өзге тұлғалармен еңбек шартының бұзылуына жол бермеуге міндеттеме алады.

## **VI бөлім. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау**

13. Жұмыс беруші міндеттенеді:

1) тиісті кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, еңбекті қорғау жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шараларды әзірлеуді және көрсетілген іс-шараларды орындауды қамтамасыз ету:

а) Қызметкерлердің арнайы киімі мен аяқкиіміне, жұмыс орындарында еңбек жағдайларын жақсартуға, оларды профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғану құралдары шығындарын есепке алмағанда, жыл сайын мақсатты түрде еңбекақы төлеу қорынан кемінде 1 пайыз мөлшерінде қаражат бөлуге;

б) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес Қызметкерлер өкілдерінің қатысуымен өндірістік объектілердің еңбек жағдайлары бойынша мерзімді аттестациясын өткізуге;

в) аттестациялық комиссия ұсыныстарының негізінде зиянды және қауіпті өндірістік факторларға жатқызған кезде жұмыс орнын қайта жарақтандыру немесе жою жөнінде шаралар қабылдауға;

г) еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелері бойынша ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлерге, зиянды химиялық заттармен

жанасатын жұмысшыларға зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтіндерге, жұмыстың зияндылық дәрежесіне сәйкес профилактикалық мақсатта уәкілетті органдар берген тиісті құжаттары бар және олардың персонал үшін диеталық профилактикалық тамақ ретінде тағайындалғанын растайтын сүт немесе басқа да баламалы өнімдерді беруге.

Химиялық заттарды өндірумен немесе қолданумен байланысты жұмыстарда нақты жұмыс істеген күндері ауысым кезінде оның ұзақтығына қарамастан 0,5 литрден сүт беруге. Сүтті оған теңестірілген азық-түлік өнімдерімен алмастырған жағдайда, оларды сүтті алмастыратын мөлшерде және өнімді мемлекеттік тіркеу туралы куәлікке қосымшада көрсетілген тәсілмен пайдалануға. Қорғасынның органикалық емес қосылыстарымен жұмыс істейтін қызметкерлерге сүтке қосымша 0,25-0,30 литр мөлшерінде табиғи жеміс шырынын мәйегімен бірге беруге. (Ұжымдық шартқа 7-қосымша)

д) жұмыс істеушілер саны әрбір өзгерген сайын цехтардың, учаскелердің және жұмыс орындарының технологиялық процестеріне тиісті түзетулер енгізуге;

2) жұмыс орындарында:

а) еңбектің қауіпсіз жағдайларын;

б) қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайларды;

в) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау күйіне бақылау жасауды;

г) еңбек қауіпсіздігі, жағдайлары және еңбекті қорғау күйі туралы еңбек ұжымына дер кезінде хабарлауды қамтамасыз етуге.

Жұмыс орнында еңбектің қауіпсіз жағдайлары қамтамасыз етілмеген жағдайда, Қызметкерлерді міндеттерін орындауға тартпауға.

3) уәкілетті органның нормативтік актілеріне сәйкес әйелдер мен 18 жасқа толмаған адамдарды ауыр жұмыстарға және еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарға қабылдауға жол бермеу;

4) Қызметкерлердің белгіленген нормалар бойынша жуғыш, дезинфекциялаушы құралдармен және басқа да жеке қорғану құралдарымен, сондай-ақ, арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен мына мерзімдерге: жазғыларымен – 15 сәуірге дейін, қысқыларымен – 1 қазанға дейін қамтамасыз етілуін жүзеге асыруға.

Қызметкермен зейнеткерлік жасқа толуына немесе зейнеткерлікке ерте шығу тәртібін қарастыратын Серіктестіктің ішкі құжатына сәйкес еңбек шарты бұзылған жағдайда Қызметкерге берілген арнайы киімді және арнайы аяқ киімді қалдық құнын ұстап қалусыз, өзінде қалдыруға.

Жеке қорғану құралдары уақытынан бұрын тозған жағдайда, оларды мерзімінен бұрын ауыстыруды жүргізуге

Дене мен қолдың кірлеуіне байланысты жұмыстармен айналысатын Қызметкерлерге сабын берудің бір айлық нормасын Жұмыс берушінің актісіне сәйкес бекітілген Қызметкерлер кәсіптерінің тізіміне сәйкес кемінде 500 грамм мөлшерінде бекітуге.

Кәсіптерді қоса атқарғанда, негізгі жұмысты орындауға қатысы жоқ технологиялық, жөндеу-құрылыс және басқа да қосалқы-көмекші жұмыстарға

тартылған кезде, сол жұмыстарды орындау үшін нормалармен көзделген қосымша жеке қорғану құралдарын беруге;

5) қызметкер жұмыс орнынан 2 (екі) километрден астам қашықтықта тұратын және қоғамдық көлік болмаған жағдайда, қызметкерлерді жұмыс орнына, ал ол аяқталғаннан кейін – тұрғылықты жеріне қызметтік көлікпен жеткізу. Қызметтік немесе кезекші автокөлік болмаған кезде 2 (екі) АЕК мөлшерінде ай сайынғы үстемеақы белгіленсін;

б) қамтамасыз ету:

Қар күресі, құм күресі, су күресі, төтенше жағдайларды жою, басқа да дүлей зілзалалардың зардаптарын жою жөніндегі жұмыстарды, сондай-ақ поездар қозғалысын қалпына келтіру үшін авариялық-қалпына келтіру жұмыстарын орындайтын серіктестік қызметкерлерінің;

а) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерді мерзімді медициналық карап-тексерулер мен тексерулер жүргізу.

Жұмыс берушінің қаражаты есебінен еңбек кодексіне сәйкес өтуге міндетті қызметкерлерге мерзімді медициналық тексеруден өту уақытында жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады;

б) қауіптілігі жоғары жұмыстармен айналысатын қызметкерлердің ауысым алдындағы/рейс алдындағы және ауысымнан кейінгі / рейстен кейінгі медициналық тексеруден өтуі.

Ауысым алдындағы / рейс алдындағы және ауысымнан кейінгі/рейстен кейінгі медициналық тексерулерді талап ететін кәсіптердің тізімі уәкілетті органның бекітілген Нормативтік құқықтық актісіне сәйкес айқындалады;

7) еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға негізгі жұмыс орны бойынша орташа жалақысын сақтай отырып, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың сақталуына ішкі бақылауды жүзеге асыруға ай сайын 8 (сегіз) сағат берілсін.

Құрылымдық бөлімше басшысының және кәсіподақ комитетінің бірлескен ұсынысы бойынша еңбекті қорғау жөніндегі ерекше көзге түскен техникалық инспекторларды көтермелеу.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың қауіпсіздік және еңбекті қорғау мәселелері бойынша кадрларды кәсіби дайындауды, қайта даярлауды және біліктілігін көтеруді жүзеге асыратын ұйымдарда үш жылда бір реттен кем емес оқуын қамтамасыз етуге;

8) берілген арнайы киімді, арнайы аяқ киімді және басқа да жеке қорғану құралдарын пайдаланбайтын адамдарды жұмысқа жібермеуге;

9) уәкілетті органда қайта куәландырудан өткен кезде кезекті медициналық-әлеуметтік сараптаманы өткізетін күндері мүгедекке еңбекақысын сақтауға. Бұл ретте төлемді кем дегенде екі күннен артық болмайтындай жүргізуге;

10) есепке алуға жататын өндірістегі жазатайым оқиғаның немесе кәсіби аурудың нәтижесінде жұмыс істеу қабілетін толық немесе ішінара жоғалтқан

Қызметкерге немесе Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес оны алуға құқығы бар тұлғаларға:

Қызметкер қайтыс болған жағдайда Қызметкердің он еселенген жылдық табысы мөлшерінде, алайда 10 000 (он мың) АЕК-дан артық емес;

1 немесе 2-топ мүгедектігі бар болып танылған тұлғаға бес еселенген жылдық табысы мөлшерінде, алайда 5 000 (бес мың) АЕК-дан артық емес;

3-топ мүгедектігі бар болып танылған тұлғаға екі еселенген жылдық табысы мөлшерінде, алайда 2 000 (екі мың) АЕК-дан артық емес;

қызметкерге, мүгедектікті тағайындамай, жұмыс істеу қабілетін тұрақты жоғалтқаны белгіленген жағдайда жылдық табысы мөлшерінде, алайда 1 000 (бір мың) АЕК-дан артық емес, біржолғы жәрдемақы төлеуге.

Мүгедектік тобы өзгерген жағдайда, бір жолғы жәрдемақының мөлшерін қайта есептеу жүргізілмейді;

11) Қызметкердің өмірі мен денсаулығына ол еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде келтірілген зиянды, сондай-ақ, егер, аталған Қызметкер, осы көмек түрлеріне мұқтаж деп танылса және оларды ақысыз алмаса, денсаулығының зақымдануынан туындаған емделуге, қосымша тамақтануға, дәрі-дәрмектер сатып алуға, протездеуге, басқа адамның қарауына, санаторлық-курорттық емделуге, арнаулы көлік құралдарын сатып алуға, басқа кәсіпке дайындалуға және т.б. байланысты шығыстарын өтеуге.

Емдеуге, санаторлық-курорттық емдеуге арналған шығыстарды төлеуді растайтын құжаттарды ұсынған еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде келтірілген зиянды өтеуге құқығы бар тұлғаға нақты шығындары бойынша шығыстарын өтеуге. Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан санаторийлерге жолдамалар бойынша, сондай-ақ, егер келтірілген залалды өтеуге құқығы бар тұлға денсаулығының жағдайы бойынша Қазақстан Республикасында көрсетілмейтін санаторлық-курорттық ем алуға мұқтаж болған жағдайда, Қазақстан Республикасынан тысқары жерде орналасқан санаторийлерге жолдамалар бойынша санаторлық-курорттық емдеуге арналған шығыстарды өтеуге.

Өзінің еңбек міндеттерін орындау кезінде оның денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге құқығы бар Қызметкердің протездеуге шығыстарын төлеу үшін Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіппен протездер орнатуға құқығы бар және протездерді пайдаланудың кепілді мерзімін ұсынатын ұйымдармен Ұжымдық шартқа 8-қосымшада белгіленген нысан бойынша келісім жасалады.

Бөгде (арнайы, медициналық және тұрмыстық) күтімді әлеуметтік Қызметкер де, сондай-ақ, отбасы мүшесі де жүзеге асыра алады.

Шығындарды өтеу сомасы талап етілетін күтімнің сипатына байланысты анықталады және келесілерге мұқтаж мүгедектерге белгіленеді:

- бөгде арнайы медициналық күтімге - 30 (отыз) АЕК мөлшерінде;
- бөгде тұрмыстық күтімге - 20 (жиырма) АЕК мөлшерінде.

Мүгедекті жеке оңалту бағдарламасы, медициналық-әлеуметтік сараптама қорытындысы негізінде оның еңбек міндеттерін орындауымен байланысты

еңбек жарақатын алған немесе кәсіптік ауруға ұшыраған мүгедектерге келесілерге ақшалай қаражат бөлінуі тиіс:

а) Ұжымдық шарттың 9-қосымшасына сәйкес арнайы көлік құралын сатып алуға;

б) Ұжымдық шарттың 10-қосымшасына сәйкес арнайы қатынас құралдарын сатып алуға.

Арнайы көлік құралдарын сатып алуға ақша қаражатын алған мүгедектерге, сондай-ақ осы Шартқа 9-қосымшаға сәйкес арнайы көлік құралын күрделі жөндеуге және бензинге ақша қаражаты бөлінеді;

Көмектің бірнеше түріне мұқтаж зардап шегушіге көмектің әрбір түрін алумен байланысты шығындар өтеледі;

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

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

14) еңбек міндеттерін орындаған кезде Қызметкердің мертігуіне, кәсіби ауруға шалдығуына немесе денсаулығының басқаша зақымдалуына байланысты келтірілген залалды өтеу есебінен төленетін сомалардың қайта есептелуін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жүргізуге;

15) жылдың суық кезінде ашық ауада жұмыс істейтін Қызметкерлерге әрбір сағат сайын жылынуға он минут беруге. Бұл уақытты жұмыс уақытына кіргізуге. Аталған қызметкерлердің жылынуы және демалуы үшін жабдықталған жаймен қамтамасыз етуге;

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

17) Кәсіподақты, зардап шегуші немесе оның туысқаны өз өкілін белгілеген жағдайды қоспағанда, Кәсіподақ мүшесі болып табылатын зардап шегуші қызметкердің уәкілетті өкілі деп санауға;

18) жаңадан ұйымдастырылған өндірістерде олардың жұмыс ерекшелігін ескере отырып, арнайы киім мен арнайы аяқ киім беру нормаларын белгілеуге;

19) Қызметкерлерді олардың еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандырылуын қамтамасыз етуге;

20) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды жақсартуға арналған кешенді іс-шараларды барлық тиісті деңгейлердегі және барлық құрылымдық бөлімшелердегі кәсіби одақ органдарының, Өндірістік кеңестердің және/немесе қызметкерлер өкілдерінің консультациялары мен қатысуларын ескере отырып әзірлеуге;

21) арнайы киімді, арнайы аяқ киімді және жеке қорғаныс құралдарын қабылдау кезінде сапаны Қызметкерлер өкілінің қатысуымен жүзеге асыруға міндеттеме алады.

## VII бөлім. Серіктестік қызметкерлерінің әлеуметтік пакеті

14. Жұмыс беруші міндеттенеді:

1) Су/теміржол көлігіндегі еңбек өтілі 5 жылдан кем болғанда лауазымдық жалақысының (тарифтік мөлшерлемесінің) 25 жиырма бес пайызы мөлшерінде, 5 жылдан артық болғанда лауазымдық жалақы (тарифтік мөлшерleme) мөлшерінде бір жолғы жәрдемақы төлеуге;

а) 1 және 2 топтағы мүгедектігі бар қызметкерлерге зейнеткерлікке шығуына байланысты еңбек шарты бұзылғанда;

б) Қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерімен белгіленген зейнеткерлік жасқа келуі бойынша еңбек шарты бұзылғанда;

«Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» белгісімен марапатталғандарға бір жолғы өтемақыны 50 (елу) пайызға ұлғайтуға;

2) материалдық көмек көрсету:

а) Қызметкердің ата-аналары, жұбайы/жары, балалары қайтыс болуына байланысты Қызметкерлерге – 70 (жетпіс) АЕК;

Материалдық көмек материалдық көмекке құқығы бар отбасы мүшелерінің ішінен бір өтініш берушіге көрсетіледі.

б) Қызметкерлерге бала тууына, жаңа туған баланы асырап алуына байланысты – 40 (қырық) АЕК мөлшерінде.

Материалдық көмек әрбір балаға төленеді.

в) Қызметкерлерге некені тіркеумен байланысты – бюджетте бөлінген қаражат шектерінде 30 (отыз) АЕК мөлшерінде төлеуге.

г) Қызметкердің қайтыс болуына байланысты жерлеу үшін Қызметкердің отбасы мүшелерінің біріне немесе жерлеуді жүзеге асыратын адамға 150 (жүз елу) АЕК мөлшерінде.

Материалдық көмек көрсетуге арналған өтініштер оқиға болған күннен бастап 90 (тоқсан) күннен кешіктірмей, растаушы құжаттарды қоса тіркеумен берілуі тиіс.

Материалдық көмек оқиға болған датадағы белгіленген АЕК көрсеткішінің мөлшерінде көрсетіледі.

Егер материалдық көмекке құқығы бар отбасы мүшелері Серіктестіктің Қызметкерлері болып табылған жағдайда материалдық көмек олардың біреуіне көрсетіледі;

3) жылына бір реттен артық емес Каспий теңізі бойынша теміржол көлігімен немесе су көлігімен жол жүру ақысын төлеуге арналған шығыстарды өтеуге міндетті:

а) Серіктестік қызметкерлерінің («Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» белгісімен наградталғандарды қоспағанда) және олардың асырауындағы адамдардың біреуінің жолаушылар поездарының купелік вагонында, сондай-ақ ««Тальго» вагондарынан құрастырылған поездарда «Турист» класты вагонда жол жүру құнынан артық емес;

б) «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» белгісімен наградталған Серіктестік қызметкерлерінің және олардың асырауындағы

адамдардың біреуінің жолаушылар поездарының ұйықтайтын вагонында, сондай-ақ «Тальго» вагондарынан құрастырылған поездарда «Бизнес» класты вагонда жол жүру құнынан артық емес.

Қызметкерлерге баратын жеріне және кері қарай теміржол немесе су көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстары өтеледі, бұл ретте жөнелту станциясынан жол жүру құжаттын (билетін) сатып алу мүмкіндігі болмаған жағдайда жол жүруді төлеуге арналған шығыстарды өтеу Қазақстан Республикасының, Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы мемлекеттердің, Каспий бассейні аумағындағы мемлекеттер бойынша теміржол немесе су көлігіндегі сол жолдағы басқа станцияларда/порттарда сатып алынған жол жүру құжатының (билеттің) негізінде жүзеге асырылуы мүмкін.

Тікелей маршрут поездары болмаған жағдайда транзиттік жол жүруге және қажет бағыттағы поездарға бір бағытта (баратын жеріне және кері қарай) екі реттен артық емес ауысып мінуге рұқсат етіледі.

Транзиттік ауысып міну уақыты  $\frac{1}{2}$  (жетпіс екі) сағаттан аспауы тиіс.

Қызметкерлерге баратын жеріне және кері қарай теміржол немесе су көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстары өтеу, егер соңғы жол жүру құжатын сатып алу датасы есептік кезеңнің желтоқсанына келсе, ал теміржол немесе су көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстары өтеуге арналған өтінішті қызметкер есептіктен кейінгі жылдың қаңтар айында жіберсе және есептік жылда осы қызметкерге теміржол немесе су көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстары өтеу жүргізілмеген жағдайда жылына екі рет жүргізілуі мүмкін.

Қызметкердің асырауындағы адамның жалғыз жүру (Қызметкердің өзінің ілесіп жүруінсіз) шығыстарын өтеу кезінде қызметкер өзінің қарауындағы адамынсыз жеке жол жүруінің шығыстарын өтеуге құқылы. Қызметкер жол жүру құқығын білім беру ұйымларында күндізгі оқу нысанында оқитын өзінің 23 жасқа дейінгі баласына (анықтамасы болған кезде) беруге құқылы.

Теміржол немесе су көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстары өтеу тәртібі Серіктестіктің ішкі құжаттарымен анықталады;

4) Серіктестік бюджетінің бөлінген қаражаты шектерінде:

а) Қызметкерлерге Қазақстан Республикасының және жақын шетелдегі елдердің сауықтыру орталықтарында санаторлық-курорттық сауықтыруға жеңілдетілген шарттарда жолдамалар беруге;

б) Су/теміржол көлігіндегі жұмыс өтілі кем дегенде 5 жыл және еңбекақысы 60 (алпыс) еселенген АЕК мөлшерінен төмен Қызметкерлерге медициналық көрсетілімдері, толтырылған санаторлық картасы, жолдама үшін төленген шоты болған жағдайда, санаторлық-курорттық емделуге (санаторлық-курорттық сауықтыру қызметтерін көрсететін санаторийлерге Серіктестік жеңілдікпен беретін жолдамалардан басқа) 60 (алпыс) АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге.

Санаторлық-курорттық сауықтыруға жолдамалар мен материалдық көмек ауыр жұмыспен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын Қызметкерлерді және Серіктестіктің жергілікті актісінде

анықталған тұлғалар санаттарын қоспағанда, айлық тарифтік мөлшерлемелері (лауазымдық жалақылары) 150 (жүз елу) АЕК-тен аспайтын Серіктестіктің Қызметкерлеріне беріледі.

Санаторлық-курорттық сауықтыруға жолдамалар беру/материалдық көмек көрсету тәртібі Серіктестіктің жергілікті актілерімен анықталады;

5) Серіктестік бюджетінің бөлінген қаражаты шектерінде теміржол/су көлігіндегі жұмыс өтілі кем дегенде 20 жыл Қызметкерлерге тістерін протездеуді төлеуге 24 (жиырма төрт) айда бір рет 20 (жиырма) АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге:

Тістерді протездеуді төлеуге арналған шығыстарды өтеу тістерді протездеу жөніндегі қызметтердің көрсетілу фактісін растайтын құжаттар (шот-фактуралар, орындалған жұмыстар актісі, қазыналық чек) негізінде жүргізіледі;

6) Құрық портында жұмыс істеуге шақырылған қызметкерлерді қоспағанда, бөлу жөніндегі жұмысқа келген жас мамандарға және ауысуды жүзеге асыруға ниет білдірген қызметкерлерге 50 АЕК мөлшерінде жайластыруға материалдық көмек көрсету және жұмыстың алғашқы екі жылы ішінде тарифтік ставкаларға 25 пайыздық үстемеақы жүргізу.

7) Серіктестіктің қаржылық-экономикалық мүмкіндіктерін негізге ала отырып, жұмыс берушінің ішкі құжаттарына сәйкес теңіз бейініндегі талап етілетін техникалық мамандықтардың жоғары және орта кәсіптік білім беру ұйымдарында жұмыскерлер мен олардың балаларын оқытуға қаражат бөлуге құқылы.

Қызметкерлерді Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы негіздеріне оқыту жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыруға;

8) жұмыс өтілі еркектер үшін – кем дегенде 15 жыл, әйелдер үшін - кем дегенде 10 жыл болған жағдайда, әйелдердің - 55 жасқа, ерлердің - 60 жасқа толуына байланысты бір айлық тарифтік мөлшерлеме (еңбекақы) мөлшерінде бір жолғы көтермелеуді жүргізуге.

Бір жолғы көтермелеу оқиғаның датасындағы бір айлық тарифтік мөлшерлеме (лауазымдық жалақы) мөлшерінде жүргізіледі.

Бір жолғы көтермелеу көрсетуге арналған өтініш оқиғаның болған датасынан бастап 90 (тоқсан) күннен кешіктірілмей берілуі тиіс.

9) 8 наурыз Халықаралық әйелдер күнін мерекелеуге байланысты әйелдерді, соның ішінде бала күтімі бойынша ол Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген жасқа толғанға дейінгі еңбекақысы сақталмайтын қосымша демалыстағы әйелдерді, Серіктестіктің бюджетінде бөлінген қаражат шектерінде 8 (сегіз) АЕК-тен артық емес мөлшерінде бір жолғы көтермелеуді жүргізуге;

10) Қазақстан Республикасының Заңнамасына сәйкес жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған байланысты табысты жоғалтқан жағдайда, әлеуметтік төлем сомасын ұстап қалып, орташа еңбекақыны сақтай отырып, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге берілетін демалысқа ақы төлеуге.



Жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған байланысты табысты жоғалтқан жағдайда, әлеуметтік төлем сомасын ұстап қалып, орташа еңбекақыны сақтай отырып, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге берілетін демалысқа ақы төлеуге арналған өтініштер оқиға болған датадан бастап 90 (тоқсан) күннен кешіктірмей берілуі тиіс;

11) Серіктестіктің бюджетінде бөлінген қаражат шектерінде Серіктестік Қызметкерлері мен өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болған Қызметкерлерінің отбасыларына көзделмеген шығындарға апаратын айырықша маңызды оқиғалар туындаған кезде 250 (екі жүз елу) АЕК-тен аспайтын мөлшерде материалдық көмек көрсетуге.

Материалдық көмекті көрсету тәртібі Серіктестіктің ішкі құжаттарымен анықталады;

12) жоғары білікті кадрларды әлеуметтік қолдау, тарту және бекіту мақсатында Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес Қызметкерлерге жеңілдікті шарттармен тұрғын үйлер беруге.

13) Жас порт қызметкерлерді әлеуметтік қолдау мақсатында:

- Серіктестік бюджетінен бөлінген қаражат шектерінде «Сен болмасаң, Кім?» девизимен жас порт қызметкерлері копоративтік лагерінің жыл сайынғы сессияларын, «Жастар – порт болашағы!» жас Қызметкерлердің өңірлік және республикалық форумдарын;

- Құрық порты жас мамандар арасында «Жас үздік маман» немесе «Quruq Port Awards» кәсіби конкурсын өткізуге;

14) Құрық портының жас мамандары арасында жыл сайынғы «Жас үздік маман» кәсіптік конкурсының қорытындысы бойынша жеңімпаздарға – 50 АЕК және жыл сайынғы «Жас үздік маман» республикалық кәсіптік конкурсының қорытындысы бойынша жеңімпаздарға мынадай мөлшерде біржолғы материалдық көтермелеу көрсетуге:

- 1 (бірінші) орын алған қызметкерлерге – 100 (жүз) АЕК;

- 2 (екінші) орын алған қызметкерлерге – 80 (сексен) АЕК;

- 3 (үшінші) орын алған қызметкерлерге – 60 (алпыс) АЕК біржолғы материалдық ынталандыруға міндеттеледі.

15) Жастар күніне Серіктестік бюджетінен бөлінген қаражат шектерінде жыл сайын Серіктестік қызметкерлерінің ішінен «Мерейлі жас порт отбасы» конкурсының жеңімпаздары болып танылған жас отбасыларына 30 (отыз) АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге.

Конкурстың тәртібі мен ережелері Серіктестіктің ішкі құжаттарымен белгіленеді;

16) Білікті жас порт қызметкерлерін кәсіби біліктігін арттыру мақсатында, Қазақстандық және жетекші шетелдік порттарға тәжірибе алмасуға жіберуге.

17) республикалық немесе халықаралық ғылыми - техникалық конференцияда жеңімпаз порттың жас қызметкерлеріне материалдық ынталандыруға - 20 АЕК.

18) Қызметкерлерге уақытша еңбекке жарамсыздығы жөніндегі әлеуметтік жәрдемақыны Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес есептелген орташа еңбекақы есебінен төлеуге.

Бұл ретте уақытша еңбекке жарамсыздығы жөніндегі айлық жәрдемақының мөлшері келесі мөлшерлерден артық болмауы тиіс:

Су/теміржол саласындағы жұмыс өтілі 15 жылға дейін – 25 (жиырма бес) АЕК;

Су/теміржол саласындағы жұмыс өтілі 15 жылдан артық - 35 (отыз бес) АЕК.

Қызметкердің жұмыста жарақаттануымен немесе кәсіби ауруымен байланысты уақытша еңбекке жарамсыздығы жөніндегі жәрдемақы орташа еңбекақының 100 (жүз) пайыз мөлшерінде төлеуге;

19) мыналарға:

а) Серіктестік Қызметкерлерінің 7 жастан 13 жасты қоса алғандағы балаларының, соның ішінде еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиға нәтижесінде еңбекке қабілеттілігін толық немесе ішінара жоғалтқан немесе қаза тапқан Қызметкерлердің балаларының балалар сауықтыру орталықтарындағы жазғы сауықтыру демалысын Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес ұйымдастыруға;

б) медицина қызметкерінің ілесіп жүруімен Серіктестік қызметкерлері балаларының демалыс орнына және кері апарып, алып келуге ақша бөлуге.

Балалар сауықтыру демалыс орталықтарында болған кезеңде жолдама құнының есебінен жазатайым оқиғалардан балаларды ерікті сақтандыруды қамтамасыз етуге;

20) жыл сайын, Отан қорғаушы күнін мерекелеуге орай Серіктестікте есепте тұрған Серіктестіктің қызметкерлері - Чернобыль АЭС-індегі апат салдарларын жоюға қатысушыларға және ҰОС қатысушыларына теңестірілген (әскери қызметін Ауғанстанда немесе оларда соғыс іс-қимылдары жүргізілген мемлекеттерде өткізген) Қызметкерлерге 20 (жиырма) АЕК мөлшерінде бір жолғы материалдық көмек көрсетуге;

21) жұмыс орнын (лауазымын) және жалақысын сақтай отырып, серіктестік пен кәсіподақ республикалық және халықаралық жарыстарда өткізетін спорттық, әлеуметтік-мәдени іс-шараларға, жастар және басқа да форумдарға, конференцияларға, тренингтерге, пікірталас клубтарына, сессияларға, жас кәсіподақ көшбасшысы мектептеріне қызметкерлердің қатысуын қамтамасыз етуге;

22) Серіктестіктің бюджетінде қаражат болған жағдайда, барлық қызметкерлерге медициналық қызметтің көрсетілуін қамтамасыз етуге;

23) Донор болып табылатын Қызметкер медициналық тексеруден және қаны мен оның құрамдастарын донациялаған күндері оның орташа еңбекақысы сақталумен, жұмыстан босатылады.

24) Донорлық функцияны жүзеге асырушы донор орташа еңбекақысын сақтаумен қосымша бір күн демалысты өтеусіз алады.

Егер донор болып табылатын Қызметкер Жұмыс берушімен келісім бойынша қанды және оның құрамдастарын донациялау күндері жұмысқа кіріскен жағдайда оған оның қалауы бойынша оның орташа еңбекақысын сақтаумен басқа демалыс күні берілуі немесе бұл күн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін;

24) Трансплантациялау үшін мүшенің (мүшенің бөліктерінің) және (немесе) тіннің (тіннің бөліктерінің) доноры болып табылатын Қызметкерге тексеру және мүшесін (мүшесінің бөліктерін) және (немесе) тішің (тішің бөліктерін) алу уақытында жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өзге кепілдіктер беруге;

25) Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеуші әкелерге (бала асырап алушыларға) жұмыстың әрбір үш сағаты сайын әрбір үзілістің ұзақтығы 1 сағаттан кем емес баласын (балаларын) тамақтандыру үшін қосымша үзілістер беруге:

Баланы (балаларды) тамақтандыру үшін үзілістер Қызметкердің өтініші бойынша демалыс пен тамақ ішуге арналған үзіліске қосылады немесе жинақталған үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе аяғында беріледі.

Баланы (балаларды) тамақтандыру үшін үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзіліс кезінде әйелдерге, әкелерге (асырап алушыларға) орташа еңбекақысы сақталады;

26) Жүкті әйелдерге тексерілуі және он екі аптаға дейінгі жүктілігі бойынша есепке қоюы уақытында жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өзге кепілдіктер беруге;

27) «Болашақ» халықаралық стипендиясы аясында шетелге оқуға, тағлымдамаға жіберілген Қызметкерлерге жұмыс орнын (лауазымын) сақтаумен оқу демалыстарын беруге.

Бұл ретте егер Қызметкер оқу аяқталған күннен бастап 2 (екі) ай ішінде жұмыстағы лауазымдық міндеттеріне кіріспесе, Қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) сақталмайды;

28) Уақытша еңбекке жарамсыздығы жөніндегі жәрдемақыны:

а) заңды күшіне енген соттың үкімімен оның кінәлілігі айқындалған жағдайда, уақытша еңбекке жарамсыздығы ол қылмыс жасаған кезде жарақат алуының салдарынан болған Қызметкерге;

б) соттың ұйғарымы бойынша Қызметкерді мәжбүрлі емдеу уақытында (психикалық аурулардан басқа);

в) заңды күшіне енген соттың үкімімен немесе сот қаулысымен оның кінәлілігі айқындалған жағдайда Қызметкердің қамауда болған уақытында және соттық-медициналық сараптама уақытында;

г) алкогольдік ішімдіктерді, есірткі, психотропты және токсикологиялық заттарды қолдану салдарынан ауырып қалған немесе жарақат алған Қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздығы кезінде;

д) жыл сайынғы еңбекақысы төленетін демалыс кезінде еңбекке жарамсыз болған күндері үшін төленбейді;

29) қызметкерлерді және Серіктестікті қоса алғанда, бір жастан жеті жасқа дейінгі балаларға арналған жаңа жылдық ертеңгіліктерді ұйымдастыруға бір балаға ҚҚС есептемегенде кемінде 1 (бір) АЕК есебінен қаражат көзделсін.

Бюджетте қызметкерлердің балаларына, оның ішінде еңбекке қабілеттілігін толық немесе ішінара жоғалтқан не еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға салдарынан қаза тапқан қызметкерлердің балаларына бір балаға ҚҚС есептемегенде бір сыйлықтың құны 2 (екі) АЕК-ке дейінгі жаңа жылдық сыйлықтарды сатып алуға қаражат көзделсін.

Егер баланың ата-анасының екеуі де Серіктестіктің қызметкері болған жағдайда жаңа жылдық сыйлық және жаңа жылдық ертеңгілікке билет/материалдық көмек олардың біреуіне ғана көрсетіледі;

30) Әрбір балаға материалдық көмек көрсетуге:

а) 1 қыркүйекке – 3 (үш) және одан көп оқушы балалары бар Қызметкерлерге, жалғыз өзі 2 оқушы бала тәрбиелеуші Қызметкерлерге 4 (төрт) АЕК мөлшерінде;

б) мүгедектігі бар тұлғалар күніне - 18 жасқа дейінгі мүгедектігі бар балалары бар Қызметкерлерге 20 (жиырма) АЕК мөлшерінде.

Егер баланың ата-анасының екеуі де Серіктестіктің қызметкері болған жағдайда материалдық көмек тек қана олардың біреуіне ғана беріледі;

31) Отбасы күніне төрт және одан артық баласы (18 жасқа дейінгі балалары, 18 жасқа дейінгі мүгедектігі бар балалары) бар көп балалы отбасыларға және жалғыз өзі 2 және одан артық бала тәрбиелеп отырған қызметкерлерге 5 (бес) АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге.

Егер баланың ата-анасының екеуі де Серіктестіктің қызметкері болған жағдайда материалдық көмек тек қана олардың біреуіне ғана беріледі;

32) Балаларды қорғау күніне 14 жасқа дейінгі баланы/балаларды жалғыз тәрбиелеп отырған қызметкерлерге 6 (алты) АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге;

33) мүгедектік алған қызметкерлермен еңбек шарттары бұзылған кезде серіктестіктің зейнеткерлеріне көзделген әлеуметтік пакетті ұсына отырып, оларды серіктестікке есепке қоюды қамтамасыз ету.

34) ауыр жұмыспен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын қызметкерлермен еңбек шарттарын олар зейнеткерлік жасқа толғанға дейін үш жылдан артық еместе Еңбек кодексінің 49-бабының 1) және 5) тармақтарында қарастырылған негіздер бойынша бұзған жағдайда келесі екі жағдай болған кезде олар зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін оларды Серіктестіктің зейнеткерлері ретінде есепке қоюды қамтамасыз етуге;

а) су/теміржол көлігінде жұмысының жалпы өтілі 30 жылдан кем емес;

б) еңбек шартын бұзғанға дейінгі су/теміржол көлігіндегі үздіксіз еңбек өтілі 3 жылдан кем емес;

35) жыл сайын Серіктестік бюджетінде бөлінген қаражат шектерінде «Жоба-менеджмент» конкурсының номинанттары мен жеңімпаздарын

қоспағанда, үміткерлерге 20 (жиырма) АЕК мөлшерінде бір жолғы материалдық көтермелеуді жүзеге асыруға міндеттеме алады.

Конкурстың тәртібі мен шарттары Серіктестіктің ішкі құжаттарымен анықталады.

### **VIII бөлім. Серіктестіктің зейнеткерлеріне әлеуметтік пакет**

#### **15. Жұмыс беруші:**

1) Қазақстан Республикасына көшіп келген, зейнеткерлікке Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы елдердің теміржол/су ұйымдарынан зейнеткерлікке шыққан, жұмыс өтілі кем дегенде 10 жыл зейнеткер-порт қызметкерінің Серіктестікте тұрғылықты жері бойынша есепке қойылуын қамтамасыз етуге және оларға Ұжымдық шартпен қарастырылған жеңілдіктерді беруге;

2) жұмыс істемейтін Зейнеткер қайтыс болған жағдайда оның отбасына немесе оны жерлеуді жүзеге асыратын адамға 20 (жиырма) АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге.

3) Серіктестік бюджетінің бөлінген қаражаты шегінде 24 (жиырма төрт) айда бір рет зейнеткерлерге 15 (он бес) АЕК-тен аспайтын мөлшерде тіс протездеуіне ақы төлеуге жұмсалатын шығыстарды өтеу жүргізілсін:

а) Теміржол/су көлігі ұйымынан зейнеткерлікке шыққан және су/теміржол көлігінде кемінде 25 жыл жұмыс өтілі бар;

б) еңбек өтіліне қарамастан, жалпы ауруы немесе жарақаттық оқиғалары бойынша мүгедектікті тағайындауға байланысты жұмыстан босатылған және Серіктестікте есепте тұрған зейнеткерлерге материалдық көмек көрсетуге.

Тістерді протездеуге арналған шығыстарды өтеу тістерді протездеу бойынша қызметтер көрсету фактісін растайтын құжаттар (шот-фактура, орындалған жұмыстар актісі және фискалдық чек) негізінде жүргізіледі.

Материалдық көмек көрсету тәртібі Серіктестіктің жергілікті актілерімен айқындалады;

#### **4) Көлік қызметкерлері күніне орай:**

а) су / теміржол көлігі ұйымдарындағы жұмыс өтілі кемінде 10 жыл және су/теміржол көлігі ұйымынан жасы бойынша зейнеткерлікке шыққан;

б) жалпы ауру немесе травматикалық оқиғалар бойынша мүгедектік тағайындауға байланысты жұмыстан шығарылған және Серіктестікте есепте тұрған зейнеткерлерге 3 (үш) АЕК мөлшерінде біржолғы материалдық көмек көрсетуге.

5) Көлік қызметкерлері күніне орай Серіктестік бюджетінде көзделген қаражат шегінде Серіктестікте есепте тұрған қарттар зейнеткерлерінің үйлеріне бару үшін жыл сайын 10 (он) АЕК мөлшерінде қаражат бөлінсін;

б) айырықша маңызды оқиғалар туындауына байланысты материалдық көмек көрсетуге. Материалдық көмек көрсету тәртібі мен шарттары Серіктестіктің ішкі құжаттарымен реттеледі;

7) Жеңіс күнін тойлау қарсаңында, Ұлы Отан соғысына, Қатынас жолдары халық комиссариаттарының арнайы құрылымдарына қатысушы болып табылатын Зейнеткерлерге 50 (елу) АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге;

8) Серіктестікте есепте тұрған Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне бір ардагерге айына 50 кВт есебінен тұтынылған электр энергиясы мөлшерінде ай сайын материалдық көмек көрсетуге;

9) Су/теміржол көлігімен жол жүруге арналған шығыстарын жылына бір реттен артық емес өтеуге:

а) зейнеткерлікке су/теміржол көлігі кәсіпорындарынан шыққан және олардағы жұмыс өтілі кем дегенде 10 жыл Серіктестіктің Зейнеткерлеріне («Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» белгісімен марапатталғандарды қоспағанда) 10 (он) АЕК-тен артық емес;

б) «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» белгісімен марапатталған Серіктестік Зейнеткерлеріне жолаушылар/жүрдек поездарының ұйықтайтын вагонында, «Бизнес» класты «Тальго» вагондарынан құрастырылған поездарда жол жүру құнынан артық емес өтеуге.

Зейнеткерлерге теміржол/су көлігімен баратын жеріне және кері қарай жол жүруді төлеуге арналған шығыстар өтеледі, бұл ретте жөнелту станциясынан кері бағытта жол жүру құжаттарын (билеттерін) сатып алу мүмкіндігі болмаған жағдайда жол жүруді төлеу сол жолдағы Қазақстан Республикасының және және Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы мемлекеттердің басқа станцияларда сатып алынған жол жүру құжатының (билеттің) негізінде жүзеге асырылуы мүмкін.

Тікелей маршрут поездары болмаған жағдайда транзиттік жол жүруге және қажет бағыттағы поездарға бір бағытта (баратын жеріне және кері қарай) екі реттен артық емес ауысып мінуге рұқсат етіледі.

Транзиттік ауысып міну уақыты 72 (жетпіс екі) сағаттан аспауы тиіс.

Су/теміржол көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстарды өтеу тәртібі Серіктестіктің ішкі құжаттарымен анықталады;

10) 1-топтағы мүгедектігі бар болып табылмайтын Зейнеткерлерге Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес шарттарда жеңілдік жағдайларымен Қазақстанның сауықтыру орталықтарына санаторлық-курорттық сауықтыруға жолдамалар беруге;

11) 1-топтағы мүгедектігі бар болып табылатын Зейнеткерлерге бөлінген квота шектерінде санаторлық-курорттық сауықтыруға арналған жолдамаларды бөлу кезінде бірінші кезекті тәртіппен санаторлық-курорттық сауықтыруға арналған жолдамаларды беруге.

Санаторлық-курорттық сауықтыруға арналған жолдамалар 1-топтағы мүгедектігі бар тұлғаның өтініші бойынша 24 (жиырма төрт) айда 1 (бір) рет, мүгедектігі бар тұлғаларды санаторлық-курорттық емдеуге медициналық қарсы көрсетілімдері болмаған кезде (Ұжымдық шарттың 12-тармағының 11-тармақшасына сәйкес санаторлық-курорттық сауықтыруға арналған нақты шығыстарды Серіктестік төлеген кезде) беріледі.

Уәкілетті мемлекеттік органның мүгедекке бөтен адамның күтімі қажеттілігі туралы қорытындысы бар болған кезде санаторлық-курорттық емдеуге арналға жолдаманы мүгедекке ілесіп жүретін тұлғаға беруге;

12) Су/теміржол көлігіндегі еңбек өтілі 25 жылдан кем емес Зейнеткерлерге, сондай-ақ жұмыс өтіліне қарамай, өндірістік жарақаттану оқиғалары бойынша 1 және 2-топтағы мүгедектіктің белгіленуіне байланысты жұмыстан шыққан зейнеткерлерге, олар 70, 80, 90 және 100 жасқа толған кезде 10 (он) АЕК мөлшерінде бір жолғы материалдық көмек көрсетуге.

Материалдық көмек оқиға датасындағы АЕК-тың белгіленген көрсеткіші мөлшерінде көрсетіледі;

13) Серіктестіктің басшылары мен кәсіподақ комитеттері ардагерлер кеңестеріне Зейнеткерлерді жерлеуді ұйымдастыруға көмек көрсетуін және қажеттілігіне қарай Зейнеткерлермен олардың әлеуметтік-тұрмыстық мәселелерін шешу жөніндегі жұмыс үшін автокөлік бөлуін қамтамасыз етуге;

14) жыл сайын, Отан қорғаушы күшіп мерекелеуге орай Серіктестіктің Зейнеткерлері - Чернобыль АЭС-індегі апат салдарларын жоюға қатысушыларға және ҰОС қатысушыларына теңестірілген (әскери қызметін Ауғанстанда немесе оларда соғыс іс-қимылдары жүргізілген мемлекеттерде өткізген) зейнеткерлерге 20 (жиырма) АЕК мөлшерінде бір жолғы материалдық көмек көрсетуге міндеттеме алады.

## **IX бөлім. Кәсіподақтың Міндеттері**

### **16. Кәсіподақ:**

1) өз өкілеттігі шектерінде әлеуметтік-тұрмыстық қақтығыстардың алдын алу жөніндегі шараларды қабылдауға;

а) кәсіподақ мүшелерінің Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, митингтерді, шерулерді, пикеттерді және демонстрацияларды ұйымдастыру және жүргізу тәртібін сақтауды қамтамасыз етуге;

б) кәсіподақ мүшелерінің және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлердің арасында олардың құқықтық сауатын арттыру бойынша, соның ішінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының негіздері бойынша, келіссөздер жүргізу дағдысын дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша түсіндірме жұмыстарын жүргізуге;

в) Қызметкерлердің ішкі еңбек күн тәртібін қағидасын және еңбек тәртібін сақтауына, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауына көмектесуге;

г) жарғыда белгіленген тәртіппен Кәсіподақ мүшелерін түскен және жұмсалған ақша туралы хабардар етуге;

д) Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын қызметкерлердің мүдделерін де Кәсіподақ мүшелеріне арналған шарттарда білдіруге;

2) Кәсіподақ мүшелерінің және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін:

олардың өмір сүру деңгейін көтеру;  
еңбек шартын бұзу және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу;  
жұмыс уақыты және демалыс уақыты режимін сақтау мәселелері бойынша қорғауға;

3) салауатты өмір салтын насихаттау жөнінде жұмыс жүргізуге, кадрлық құрылым Қызметкерлерімен бірлесе отырып, Серіктестік Қызметкерлеріне жолдамалар бөлуге, балалардың демалуы мен сауығуын ұйымдастыруға қатысуға, бұл ретте әлеуметтік әділдік және Серіктестіктің барлық өңірін біркелкі қамту қағидаттарының сақталуын бақылап отыруға;

4) өндірісте қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларының жасалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруге, оларды болғызбау жөніндегі шараларды әзірлеуге қатысуға;

5) зардап шеккен Қызметкерлерге және өндірісте қаза болғандардың отбасыларына ақысыз консультациялар мен Жұмыс берушінің қызметкердің мертігуіне немесе оның еңбек міндеттемелерін орындауына байланысты денсаулығының басқа зақымдалуымен келтірілген зиянды дер кезінде және толық өтеу, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес бір жолғы жәрдемақы төлеу мәселелерін шешуде құқықтық көмек көрсетуге;

6) өз мүшелерінің және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғауға, сондай-ақ берілген өкілеттіктер шегінде мемлекеттік органдарда, жұмыс берушіде, жеке кәсіпкерлік субъектілердің бірлестіктерінде (қауымдастықтарда, одақтарда), өзге қоғамдық ұйымдарда өзара қатынастарда Қызметкерлердің өкілдері болуға.

7) Сотта, еңбек арбитражында, арбитражда, мемлекеттік органдарда, медиация жүргізу кезінде өз мүшелерінің және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін сотқа талап арыздармен жүгіну, оларға өзге құқықтық көмек көрсетуге;

8) Кәсіподақ мүшелеріне және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлерге ұйымдастырушылық, консультативтік, құқықтық және материалдық көмек көрсетуге;

9) мемлекеттік органдарға су көліктері саласы бойынша экономикалық және әлеуметтік қорғау мәселелері бойынша ұсыныстар енгізуге;

10) еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария мәселелері бойынша актілерді, еңбекті, Қызметкерлердің өндірістік-тұрмыстық жағдайлары мен денсаулығын қорғау жөніндегі бағдарламаларды әзірлеуге және келісуге қатысуға;

11) Ұжымдық шарттың орындалуына бақылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподақ мүшелерінің және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлердің жұмыс орындарына баруға;

12) Ұжымдық шарттың талаптары орындалған кезде еңбек дауларының пайда болуына және жұмыстың тоқтатылуына жол бермеуге;

13) Серіктестік Қызметкерлерінің балаларына демалыс орындарына дейін және кері қайтқанда бірге еріп баруды ұйымдастыруға;



14) Жұмыс берушінің өкілдерімен келісу бойынша Жұмыс беруші бөлген каражат шектерінде Серіктестік Қызметкерлері үшін дене шынықтыру-сауықтыру жұмысын ұйымдастыруды жүргізуге;

### **Х бөлім. Кәсіподақ қызметі үшін жағдайлар мен кепілдіктер жасау**

17. 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 жайлар мен байланыс құралдарын пайдалануға ақысыз беруге;

3) Кәсіподақ және оның құрылымдық бөлімшелері өткізетін кәсіподақ съездеріне, конференцияларына, кеңестеріне, семинарларына жіберілген және өндірістік жұмыстан босатылмаған делегаттарға, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне іссапармен байланысты шығыстарды өтеуді қамтамасыз етуге.

Қызметкерлердің шығыстарын өтеу Серіктестіктің ішкі құжаттарына сәйкес жүргізіледі;

4) Кәсіподақ мүшелерінің, Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлердің жазбаша келісімі бойынша оларға бір мезгілде еңбекақы төлеумен мүшелік жарналарды ұстауға және бухгалтерия арқылы Кәсіподақтың шотына аударуға;

5) өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруге және еңбекті қорғау жағдайына, оны жақсарту жөніндегі іс-шаралардың орындалуына тексеру жүргізуге қатысушы, негізгі жұмысынан босатылмаған Кәсіподақ өкіліне теміржолдық/су көлік шығыстарын өтеуге;

6) негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын Қызметкерлерді:

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

Кәсіподақ және оның құрылымдық бөлімшелері шақыратын съездерге, конференцияларға, сондай-ақ олардың кеңестерінің, семинарларының жұмысына делегаттар ретінде қатысу үшін орташа еңбекақысын сақтап еңбек міндеттерін орындаудан босатуға;

7) Ұжымдық шартта қарастырылған Жұмыс берушінің міндеттемелерін орындауы туралы қажетті ақпаратты Кәсіподаққа беруге;

8) Кәсіподақ органдарына сайланбалы лауазымдарға сайланғандықтан өндірістік жұмыстан босатылған Қызметкерлерге олардың сайланбалы өкілеттіктері аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысын (лауазымын), ал ол болмаған жағдайда – Серіктестіктің сол немесе қызметкердің келісімі бойынша басқа құрылымдық бөлімшесінде соған тең жұмыс (лауазым) беруге;

9) осы кезеңге дейін Серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерінде жұмыс істеген, теміржол/су көлігінде кем дегенде он жыл жұмыс өтілі бар Кәсіподақтың

сайланбалы органдарынан зейнеткерлікке шыққан Зейнеткерлердің Серіктестіктің бекітілуін қамтамасыз етуге;

10) жыл сайын Кәсіподаққа Серіктестік Қызметкерлері үшін дене шынықтыру-сауықтыру жұмысына қаражат бөлуге;

### **XI бөлім. Қабылданған міндеттемелерді орындамағаны үшін тараптардың жауапкершілігі**

18. Ұжымдық шарт бойынша міндеттемелерінің бұзылуына немесе орындалмауына кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жауапкершілікке тартылады.

### **XII бөлім. Шарттың орындалуын бақылау**

19) Ұжымдық шарттың орындалуына бақылау жасауды Жұмыс берушінің және Кәсіподақтың өкілдері жүзеге асырады.

20) Серіктестіктің құрылымдық бөлімшелерінде пайда болған дауларды реттеуді жергілікті жерлерде құрылған комиссиялар жүзеге асырады.

21) Ұжымдық шарттың орындалуының қорытындыларын Жұмыс беруші және Кәсіподақ жылына екі рет қарайды.

22) Ұжымдық шарт ережелерінің бұзылуы анықталған жағдайда, бұзушылықты анықтаған Тарап басқа Тарапқа жазбаша нысанда бұзушылықты жою туралы ұсыныс жолдайды. Тараптар 10 (он) күндік мерзімнен кешіктірмей өзара консультациялар жүргізуге және Тараптар үшін орындауға міндетті болып табылатын жазбаша түрдегі шешім қабылдауға міндетті.

23) Шарттың мәтіні салалық газетте жарияланады және Серіктестіктің корпоративтік сайтында орналастырылады.

24) Ұжымдық шарттың қандай да бір ережелері Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес келмейтін болса немесе Қазақстан Республикасы заңнамасының өзрегулерінің нәтижесінде оған қарама-қайшы келетін болса, онда Ұжымдық шарттың мұндай ережелері қолдануға жатпайды.

Бұл жағдайда Тараптар Ұжымдық шартқа тиісті өзгерістер енгізген сәтке дейін Қазақстан Республикасының заңнамасын басшылыққа алады.

**«Құрық порты»  
Жауапкершілігі шектеулі  
Серіктестігінің  
Бас директоры**



**С.Ахметов**

**«Қазақстандық салалық теміржол,  
автомобиль, әуе және су көлігі  
қызметкерлерінің кәсіби одағы»  
қоғамдық бірлестігінің Төрағасы**



**О.Ахметбаев**

«Маңғыстау облысының мемлекеттік еңбек инспекциясы басқармасы» ММ
ГУ «Управление государственной инспекции труда Мангистауской области»
№ 03-08/293
«15» 05 2024 ж/г.

«Құрық порты» Жауапкершілігі  
шектеулі серіктестігі мен оның  
еңбек ұжымы арасындағы  
2024-2026 жылдарға арналған  
ұжымдық шартқа 1-қосымша

**Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын Қызметкерлердің  
Ұжымдық шартқа қосылу тәртібі**

1. «Қазақстан темір жолы» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамының «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» ҚБ (бұдан әрі – кәсіподақ) мүшесі болып табылмайтын, бірақ «Порт Құрық» ЖШС (бұдан әрі – Серіктестік) мен оның арасындағы ұжымдық шарттың қолданылуына ниет білдірген қызметкері еңбек ұжымы оған да қатысты, жазбаша өтініш негізінде ұжымдық шартқа қосылуға құқылы.

2. Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген Серіктестік қызметкері тиісті өтініш (осы Тәртіптің қосымшасына сәйкес жазбаша түрде) береді және Кәсіподақ мүшелері үшін белгіленген мөлшерде ерікті жарна төлейді.

3. Өтініш Жұмыс берушінің және Кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен бірлескен отырыста қаралады, бұл ретте өтінішті қарау мерзімі өтініш келіп түскен датадан бастап 1 (бір) айдан артық болмауы тиіс.

4. Қызметкердің Ұжымдық шартқа қосылуына Қызметкерлер өкілдері келіспеген жағдайда Қызметкерге жазбаша бас тарту беріледі.

Кәсіптік одаққа мүше болып табылмайтын қызметкерлердің ұжымдық шартқа қосылу тәртібіне қосымша

## ҮЛГІ

**Филиал директорына/  
«ҚТЖ» ҰК» АҚ-тың адами  
ресурстарды басқару және  
әлеуметтік саясат  
мәселелеріне жетекшілік  
ететін басшысына**

**Кәсіподақ комитетінің  
төрағасына**

кімнен \_\_\_\_\_

## Өтініш

Сізден «Құрық порты» ЖШС мен оның еңбек ұжымы арасында 2024-2026 жылдарға арналған «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігінің мүшелері үшін жасалған Ұжымдық шартқа қосуыңызды сұраймын.

Еңбекақымнан 1 (бір) пайыз мөлшерінде ерікті жарна ұстауды және «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігіне аударуды сұраймын.

Қолы күні ТАӘ

«Құрық порты» Жауапкершілігі  
шектеулі серіктестігі мен оның  
еңбек ұжымы арасындағы  
2024-2026 жылдарға арналған  
ұжымдық шартқа 2-қосымша

**Өндірістік объектілерді еңбек жағдайы бойынша аттестациялау нәтижелері  
бойынша тарифтік мөлшерлемеге (жалақыға) қосымша ақылар мөлшерлері**

1. Нақты еңбек жағдайына және жұмыстарды орындау ұзақтығына байланысты тарифтік мөлшерлемеге (жалақыға) қосымша ақы мөлшері еңбек жағдайы бойынша өндірістік объектілерді аттестациялау жүргізу жөніндегі аттестациялау комиссиясының қорытындысының негізінде өндірістік факторлардың зияндылық дәрежесі бойынша балдар жиынтығы бойынша белгіленеді:

- 0,1 балдан 1,0 балға дейін - 5 пайыз мөлшерінде;
- 1,1 балдан 2,0 балға дейін - 8 пайыз;
- 2,1 балдан 3,0 балға дейін - 10 пайыз;
- 3,1 балдан 4,0 балға дейін - 12,0 пайыз;
- 4,1 балдан 5,0 балға дейін - 14,0 пайыз;
- 5,1 балдан 6,0 балға дейін - 16,0 пайыз;
- 6,1 балдан 7,0 балға дейін - 18,0 пайыз;
- 7,1 балдан 8,0 балға дейін - 20,0 пайыз;
- 8,1 балдан 9,0 балға дейін - 22,0 пайыз;
- 9,1 балдан 10,0 балға дейін - 24,0 пайыз;
- 10 балдан асқанда - 25,0 пайыз.

2. Бригадирлерге, жұмысшылардың көмекшілеріне еңбек жағдайлары бірдей болғанда қосымша ақы осы кәсіптер жұмысшыларына белгіленгендей мөлшерде белгіленеді.

3. Еңбек жағдайын жақсарту бойынша жұмыс орындарын кейіннен оңтайландыру (зиянды өндірістік факторларды азайту) кезінде қосымша ақылар, растаушы құжаттар болған кезде, азайтылады немесе алынып тасталады.

«Құрық порты» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған ұжымдық шартқа 3-қосымша

### **Жұмыс берушінің Қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша немесе олардың пікірлерін ескерумен актілерді қабылдау тәртібі**

1. Жұмыс беруші қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша немесе олардың пікірлерін ескерумен өз құзыреттілігі шегінде еңбек құқықтарының нормалары, соның ішінде ережелер қамтылатын:

- Серіктестік Қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу туралы;
- жұмыс уақытының режимдері туралы (нақты жұмыс режимдері құрылымдық бөлімшелердің ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен белгіленеді);
- еңбек нормаларын қайта қарау туралы (өнімділік, уақыт, қызмет көрсету және саны);
- ауысым графиктері туралы;
- мерзімнен тыс жұмыстар сағаты туралы;
- демалыс және мереке күндеріндегі жұмыстар туралы;
- бос тұрулар туралы;
- еңбек жағдайының өзгерістері туралы;
- демалыс графиктері туралы;
- Еңбек кодексінде көзделген жағдайда еңбек шартын бұзу туралы;
- сабын беру нормалары туралы;
- қызметкерлерді моральдық және материалдық ынталандыру туралы;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы;
- Серіктестік Зейнеткерлерін есепке қою туралы актілерді қабылдайды.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қағидаларды және үлгі нұсқаулықтарды өңдеу, әзірлеу, бекіту және қайта қарау уәкілетті орган белгілеген тәртіппен Қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша жүзеге асырылады.

2. Жұмыс беруші Қызметкерлер өкілдеріне Жұмыс беруші актісінің жобасын және сол бойынша негіздемесін ұсынады. Қызметкерлердің бірнеше өкілдері болған кезде Жұмыс берушінің актілері бойынша пікірлерді есепке алу үшін бірыңғай өкілдік орган құрылады, оның сандық құрамы оларға ұсынылатын Қызметкерлердің санына пропорционал болады.

Жұмыс беруші актісінің жобасы жобаны ұсынғаннан кейін бес жұмыс күнінен артық емес мерзімде Қызметкерлердің өкілдерімен талқыланады. Қызметкерлердің өкілдері шешімді Осы Кодексте белгіленген мерзімде бермеген жағдайда, Жұмыс беруші пікірлерді есепке алмай-ақ актіні қабылдауға құқылы.

Қызметкерлер өкілдерінің шешімдері хаттамамен ресімделеді, онда Қызметкерлер өкілдерінің Жұмыс беруші актісінің жобасымен келіскені (келіспегені) көрсетіледі, болған кезде олардың ұсыныстары баяндалады.

Егер Қызметкерлер өкілдерінің пікірлері Жұмыс беруші актісінің жобасымен келісілмеген немесе оның өзгерісі бойынша ұсыныстарды қамтыған жағдайда,

Жұмыс беруші:

1) келісілген кезде, Қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын ескере отырып, өзгертілген актіні шығарады;

2) келіспеген кезде, Қызметкерлер өкілдерімен қосымша консультациялар жүргізуге құқылы.

Оларды шығару үшін келісімдерге, Ұжымдық шартқа сәйкес Қызметкерлер өкілдерінің пікірлерін есепке алу қажет Жұмыс беруші актілерінің жобалары бойынша келісімге қол жеткізілмеген кезде пайда болған қайшылықтар хаттамамен ресімделеді, оған Жұмыс беруші және Қызметкерлер өкілдерінің біреуі қол қояды, содан кейін Жұмыс беруші актіні қабылдауға құқылы.

Егер Жұмыс берушінің шығарған актісі Еңбек кодексінде, еңбек, Ұжымдық шарттарда, келісімдерде қарастырылған Қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктерін бұзатын немесе нашарлататын ережелерді қамтыған жағдайда, ол еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға немесе сотқа шағым түсіруге алады.

«Құрық порты» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған ұжымдық шартқа 4-қосымша

**Жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына құқық беретін еңбек жағдайлары ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардағы кәсіптер мен лауазымдардың тізбесі**

<b>Р/б №</b>	<b>Кәсіптер мен лауазымдардың атауы</b>	<b>Ақы төленетін қосымша еңбек демалысының күнтізбелік күндердегі ұзақтығы</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1.	Жағалау матросы	6
2.	Портдиспетчері	6
3.	Тальман	6
4.	Слесарь-жөндеуші	6
5.	Сантехник-Слесарь	6
6.	Электрик	6
7.	Газ-электр дәнекерлеуші	6
8.	Тазалаушы	6

**Ескерту:**

1. Серіктестік басшысы кәсіподақ комитеттерімен келісім бойынша осы тізбені өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесіне сәйкес толықтыра алады, онда жұмыс жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғары мөлшеріне құқық береді, сондай-ақ уәкілетті орган бекіткен оларды беру қағидаларын бекітеді.

2. Осы қосымшада кәсіптері көзделген цехтардың, учаскелердің басшыларына, бригадирлерге, көмекшілерге тиісті кәсіптердің жұмысшыларымен бірдей ұзақтықтағы қосымша демалыс беріледі.



«Құрық порты» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған ұжымдық шартқа 5-қосымша

### **Кәсіптік одақтың сайланбалы органының дәлелді пікір беру тәртібі**

Жұмыс беруші тәртіптік жауапкершілікке тарту, соның ішінде Серіктестік таратылғаннан басқа жағдайларда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу кезінде:

негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен – осы тұлғалар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органына; негізгі жұмысынан босатылмаған, кәсіподақ органының басшысымен (мүшесімен) – жоғары тұрған кәсіподақ органына қажетті құжаттарды қоса тіркеумен дәлелді пікір беру туралы жазбаша өтініш береді.

Кәсіподақ органы өтінішті тіркейді, отырыс күнін белгілейді. Өтініш жеті жұмыс күні ішінде қаралуы тиіс.

Кәсіподақ органының отырысы, егер оған оның мүшелерінің жартысынан көбі қатысатын болса, заңды деп саналады.

Өтініш Жұмыс беруші өкілінің және оған қатысты материалдар берілген тұлғаның қатысуымен қаралады.

Аталған тұлға кәсіподақ органының отырысына дәлелді себептерсіз келмеген жағдайда мәселе оның қатысуынсыз қаралады.

Шешім көпшілік дауыспен қабылданады.

Кәсіподақ органы отырысының хаттамасына қатысып отырған мүшелер қол қояды.

Хаттамадан алынған үзінді көшірмеге кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) қол қояды және шешім қабылданған күннен бастап үш күн ішінде оған қатысты материалдар ұсынылған тұлғаға және Жұмыс берушінің өкіліне беріледі.

«Құрық порты» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған ұжымдық шартқа 6-қосымша

## **«Құрық порты» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінде жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясы туралы ЕРЕЖЕ**

### **1. Жалпы ережелер**

1. Осы «Құрық порты» ЖШС жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясы туралы ереже (бұдан әрі - Ереже) келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамын, қалыптастыру және жұмыс тәртібін, келісу комиссиясы шешімдерінің мазмұны мен қабылдау тәртібін және оның мазмұнын, келісу комиссиясы мүшелерінің өкілеттіктері мерзімін, оның мүшелеріне кепілдіктер беруді және келісу комиссиясының жұмысын ұйымдастыру жөніндегі өзге мәселелерді белгілейді.

2. «Құрық порты» ЖШС жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясы (бұдан әрі – Келісу комиссиясы) Қызметкер (Қызметкерлер) мен Жұмыс беруші арасында пайда болатын жеке еңбек дауларын олар өздерінің сот органдарына жүгіну құқығын іске асырғанға дейін қарау және шешу мақсатында құрылады.

3. Жеке еңбек дауларын шешу жөніндегі келісу комиссиясы Ұжымдық шарттың қолданыс мерзіміне - 3 жылға құрылады. Аталған мерзім аяқталған соң Келісу комиссиясының жаңа құрамы қалыптастырылады.

Келісу комиссиясының іс-әрекеті мерзімі ішінде тараптар Келісу комиссиясының құрамын қалыптастыру үшін белгіленген тәртіппен өздерінің өкілдерін ауыстыра алады, барлық өкілдердің өкілдіктері бір мезгілде, оған Келісу комиссиясы құрылған мерзімнің аяқталуымен бір мезгілде аяқталады.

4. Келісу комиссиясын ұйымдастыру-техникалық қамтамасыз етуді (жабдықталған жайларды, ұйымдастыру техникасын, қажетті әдебиеттерді ұсыну, іс жүргізуді ұйымдастыру, Қызметкерлердің өтініштері мен істерін есепке алу және сақтау, шешімдердің көшірмелерін дайындау және беру және т.б.) Жұмыс беруші жүзеге асырады.

### **2. Келісу комиссиясын ұйымдастыру**

5. Келісу комиссиясы «Құрық порты» ЖШС (бұдан әрі – Серіктестік) құрылымдық бөлімшелерінде Жұмыс берушінің және Қызметкерлердің өкілдерінің бірдей санынан тепе-теңдік негізінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

6. Жұмыс берушінің өкілдері Келісу комиссиясының құрамына Жұмыс берушінің актісімен, үш адам санында тағайындалады, өзгерістер қажеттілігіне қарай енгізіледі. Келісу комиссиясының құрамына Жұмыс берушінің тарапынан Серіктестіктің бірінші басшылары енгізілмейді.

7. Серіктестіктің Келісу комиссиясының құрамына Қызметкерлерден өкілдерді кәсіби одағынан кемінде үш адам санында ұсынады.

8. Келісу комиссиясына құрылымдық бөлімшелерден Қызметкерлердің өкілдері кәсіподақ жиналысында (конференциясында) 3 (үш) адам санында сайланады, қажеттілік жағдайында оларды алмастыру (ауыстыру) кәсіподақ комитетінің отырысында (кеңейтілген) жүргізілуі мүмкін.

9. Келісу комиссиясы осы Ережеге сәйкес Келісу комиссиясының мүшелері орын ауыстыру негізінде, екі жылда бір реттен кем емес кезеңділікпен сайлайтын және Келісу комиссиясының қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын төраға басқарады, Келісу комиссиясының төрағасы болмағанда оның қызметін Келісу комиссиясы төрағасының орынбасары басқарады.

10. Келісу комиссиясының хатшысы Келісу комиссиясының мүшелері арасынан даусы беру құқығымен орын ауыстыру негізінде, екі жылда бір реттен кем емес кезеңділікпен сайланады.

11. Келісу комиссиясының отырысы, егер оған Қызметкер мен Жұмыс беруші өкілдерінен тең санында оның мүшелерінің жартысынан кем емесі қатысса, заңды болып саналады.

12 Келісу комиссиясының мүшелері:

1) жеке еңбек дауы тараптарынан пайда болған пікір алшақтықтарының мәні бойынша қажетті құжаттар мен мәліметтерді сұратуға және алуға;

2) жеке еңбек дауын шешудің өзіндік мүмкін нұсқаларын ұсынуға;

3) тараптар қабылдаған шешімдерге оларды қатысуы кезінде қолдарын қоюға құқылы.

13. Келісу комиссиясы мүшелерінің алынған мәліметтерді, егер бұл мәліметтер заңмен қорғалатын құпия болса (мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және өзге жасырын ақпаратты), жария етуге құқығы жоқ.

Келісу комиссиясының мүшелері заңмен қорғалатын құпияны заңсыз жария еткені, бергені немесе пайдаланғаны үшін Серіктестіктің ішкі құжаттарымен және Қазақстан Республикасының заңнамасымен қарастырылған жауапкершілік алады.

14. Жеке еңбек дауын қарау кезінде Келісу комиссиясының мүшелері жеке еңбек дауын объективті шешу үшін қажетті материалдар мен құжаттарды зерттейді.

15. Келісу комиссиясының отырысы мен шешімі, егер жеке еңбек дауын қарау кезінде отырысқа Жұмыс берушінің өкілдері мен Қызметкер өкілдерінің тарапынан Келісу комиссиясы мүшелерінің тең саны қатысса, заңды болып табылады.

16 Келісу комиссиясының шешімдері Келісу комиссиясының отырыстарында қарапайым көпшілік дауыспен қабылданады және хаттамамен ресімделеді. Келісу комиссиясының әрбір мүшесі дауыс беру кезінде бір дауысқа ие болады.

Жеке еңбек даулары мәселелері бойынша Келісу комиссиясы мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, бұл мәселелер реттелмеген болып табылады және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес соттарда қаралады.

17. Келісу комиссиясының шешіміне Келісу комиссиясының төрағасы (Келісу комиссиясының төрағасы болмаған жағдайда Келісу комиссиясының орынбасары) және хатшысы қол қояды.

Келісу комиссиясының мүшелері отырыс хаттамасын келіседі.

18. Келісу комиссиясының отырысы ашық және/немесе ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолданумен өткізілуі мүмкін. Мұндай жағдайда Келісу комиссиясы мүшелерінің және өзге тұлғалардың қатысуы Жұмыс берушінің

отырыс жазбасын авторландыруды, сәйкестендіруді және сақтауын қамтамасыз етумен электронды цифрлық қолтаңбамен немесе өзге электронды тәсілмен расталады.

19. Қатысушыларға төрағалық етушілердің, сондай-ақ отырысқа қатысушы Келісу комиссиясы мүшесінің Келісу комиссиясы мүшелерінің барлығының келісімінсіз/рұқсатысыз бейнежазба, аудиожазба және фотоға түсірулерді қолдануға тыйым салынады.

20. Келісу комиссиясының мүшелері олар мүшелері болып табылатын кәсіподақ ұйымының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жазаларға тартыла алмайды.

### **3. Келісу комиссиясының құзыреті**

21. Келісу комиссиясы Серіктестікте Қызметкерлер мен Жұмыс беруші арасында пайда болатын жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі міндетті сотқа дейінгі орган болып табылады. Келісу комиссиясы пайда болатын жеке еңбек дауларының барлығын да қарауға құқылы.

22. Келісу комиссиясы еңбек заңнамасын, Ұжымдық шартты, келісімдерді және өзге құқықтық актілерді, еңбек шарттарын қолданумен байланысты Қызметкерлердің барлық жеке еңбек дауларын қарайды.

23. Келісу комиссиясы өтініштерді қарау кезінде өтініш берушілердің Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабының талаптарын сақтауын тексереді.

24. Жеке еңбек дауының тарабы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабымен қарастырылған Келісу комиссиясына жүгіну мерзімін өткізіп алған жағдайда, оның өтінішін Келісу комиссиясы келешекте осы шешіммен келіспеген тарапқа өзінің сотқа талап арызбен жүгіну құқығын іске асыруға рұқсат береді деген шешім шығарумен, қаралуы тиіс.

Сонымен қатар, бұл мерзімді өткізіп алу Келісу комиссиясының дау жағдайлары бойынша тексеру жасамастан өтінішті қанағаттандырудан бас тарту туралы шешім шығаруы үшін дербес негіз бола алады.

25. Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі өтініштің өту мерзімі қарастырылатын еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданысы кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

26. Белгіленген мерзімді дәлелді себептер бойынша өткізіп алған кезде Келісу комиссиясы оны қалпына келтіруі және дауды мәні бойынша шешуі мүмкін.

27. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі Келісу комиссиясының Қызметкерді бұрынғы жұмыс орнында қалпына келтіру туралы шешімі дереу орындауға жатады.

28. Жұмыс беруші жұмысында қалпына келтіру туралы шешімнің орындалуын кешіктірген кезде Келісу комиссиясы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 161-бабының 2-тармағына сәйкес Қызметкерге орташа еңбекақысын немесе шешімді орындауды кешіктірген уақыттағы еңбекақысындағы айырмашылықты төлеу туралы шешім шығарады.

### **4. Еңбек дауын қарау тәртібі**

29. Келісу комиссиясына келіп түскен өтініш берілген күні аталған комиссияда міндетті тіркеуге жатады.

30. Өтінішті қабылдаудан бас тартуға жол берілмейді. Хатшы өтінішті ол келіп түскен және тіркелген соң Келісу комиссиясының отырысына дейін 5 (бес) жұмыс күніне дейін Комиссияның қарауына беруге міндетті.

31. Келісу комиссиясы өтініш берушіні келісу комиссиясы отырысының орны, датасы және уақыты туралы отырысқа дейін 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар етеді.

32. Дау Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес өтініш берушінің және (немесе) оған табысталған өкілеттік шегінде оның уәкілетті өкілінің қатысуымен қаралады.

33. Дауды Қызметкердің қатысуынсыз қарауға тек оның жазбаша келісімі (өтініші) бойынша ғана рұқсат етіледі. Қызметкер Келісу комиссиясының отырысына келмеген жағдайда өтінішті қарау екі жұмыс күнінен артық емес мерзімге шегерілуі тиіс, ол туралы Қызметкер мен Жұмыс беруші хабардар етіледі.

34. Қызметкер дәлелді себептерсіз қайталап келмеген жағдайда Келісу комиссиясы өтінішті қараудан алып тастауы мүмкін, ол Қызметкерді өтінішті қайталап беру құқығынан айырмайды.

35. Бұл жағдайда өтініш бірінші рет түскен ретінде, бұл ретте Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі 160-бабымен карастырылған мерзімдерді сақтаумен, қаралады.

36. Келісу комиссиясы өтінішті тіркеу күнінен бастап он бес жұмыс күні ішінде дауды қарауға және шешім қабылдаған күннен бастап оның көшірмелерін дау тараптарына үш күндік мерзімде беруге міндетті.

37. Келісу комиссиясы отырыстарға істің мән-жайын анықтау үшін комиссия мүшелері болып табылмайтын куәларды, мамандарды шақыруы, Жұмыс берушіден еңбек дауын қарау үшін қажетті құжаттарды сұратуы мүмкін.

38. Келісу комиссиясының қажет құжаттаманы белгілі бір мерзімде ұсыну туралы талабы басшылар мен Қызметкерлердің барлық санаттары үшін белгіленген тәртіпшен міндетті орындауға жатады.

39. Бұрын еңбек қатынасында тұрған тұлға жазбаша өтінішпен Келісу комиссиясында оның мүдделерін ұсынуды кәсіподақ органдарына, қызметкерлердің сайланбалы өкілдеріне беруге құқылы.

40. Тарапы Қызметкер, соның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған, Жоғары тұрған басшыны және (немесе) Серіктестіктің басшылығын хабардар ету жолымен ұйымда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсететін (көрсеткен) жеке еңбек дауы «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының заңында белгіленген ерекшеліктерді ескере отырып, Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалған тәртіпшен жасалған сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсету туралы ақпаратты жария етпеу туралы келісім болған кезде құпиялылықты қамтамасыз ету арқылы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілін міндетті түрде шақыра отырып қаралады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілін шақыру Жұмыс беруші еңбек дауын қарағанға дейін 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органға хабарлама және еңбек дауына байланысты тиісті материалдарды жолдау арқылы жүргізіледі.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілі еңбек дауын қарауға келмеген жағдайда, Келісу комиссиясының отырысы «Сыбайлас

жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының заңында белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, оның қатысуынсыз өткізіледі.

Осы тармақтың талаптары уәкілетті мемлекеттік органдар Қызметкердің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық фактісі туралы хабарламасын қабылдаған күннен бастап 3 (үш) жыл ішінде немесе олар сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға өзге де жәрдем көрсеткен сәттен бастап қолданылады.

Жұмыс берушіге сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның Қызметкер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында тұрған, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсеткен Қызметкер мен Жұмыс беруші арасындағы жеке еңбек дауын қарау қажеттілігі туралы хабарламасы келіп түскен жағдайда, Жұмыс беруші «Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы» Қазақстан Республикасының заңында белгіленген ерекшеліктерді ескере отырып, аталған тармақта айқындалған тәртіппен осы дауды қарау жөнінде шаралар қабылдауға міндетті.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті орган Келісу комиссиясы отырысының қорытындылары бойынша қабылданған шешіммен келіспеген жағдайда, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті орган Келісу комиссиясы шешімінің көшірмесін алған күннен бастап екі жұмыс күні ішінде жергілікті еңбек инспекциясы органына не прокуратураға Қызметкердің құқықтары мен заңды мүдделерінің бұзылуы туралы хабарлама жібереді.

Бұл ретте көрсетілген хабарламаны жіберу сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсететін (көрсеткен) адамның сотқа жүгінуіне кедергі болып табылмайды.

41. Қызметкер өтініште қойылған талаптардан Келісу комиссиясының отырысы басталғанға дейін немесе Келісу комиссиясының отырысында тікелей бас тартуға құқылы. Қызметкердің ұсынатын талаптардан бас тартуы жазбаша ресімделеді.

42. Келісу комиссиясының жұмысқа қайта алу туралы даудан басқа шешімі ол белгілеген мерзімде орындауға жатады, ол Келісу комиссиясының шешімі шыққан күннен бастап бір айдан артық бола алмайды.

Келісу комиссиясының шешімі бойынша жұмыс беруші төлеуге жататын сомалар өтініш берушіге Келісу комиссиясының шешімі шығарылғаннан кейінгі келесі айдың жалақысын төлеу үшін белгіленген мерзімнен кешіктірілмейтін мерзімде төленеді.

43. Келісу комиссиясының шешімі ол белгілеген мерзімде орындалмаған жағдайда Қызметкер немесе бұрын еңбек қатынастарында тұрған тұлға немесе Жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

44. Келісу комиссиясының мүшелеріне, өтініш берушіге, куәларға, сарапшыларға және дауды қараудың басқа қатысушыларына Комиссия отырыстарына қатысу уақытында жұмыс орны мен еңбекақысы сақталады.

4.15. Келісу комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 159-бабының 8-тармағына сәйкес Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздерін, келіссөздер жүргізе білуді және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткіздіу дамыту бойынша жыл сайын оқудан өтуге міндетті.

## **5. Келісу комиссиясының шешімдер қабылдау тәртібі**

46. Келісу комиссиясының әрбір отырысында хаттама жүргізу міндетті, онда жеке еңбек дауларын қарау барысы жазылады.

47. Келісу комиссиясының шешімі дәлелді, нақты, кесімді және болуы тиіс және Жұмыс берушіге жүгінулерді (мысалы, «жұмыс берушіден сұрайды», директорға ұсынылсын» және т.б.) қамтымауы тиіс. Келісу комиссиясының шешімінде қызметкердің талабы қанағаттандырылды ма немесе одан бас тартылды ма, егер ішінара қанағаттандырылса, онда қандай бөлігінде және қандай себептер бойынша екені анық көрсетілген болуы тиіс.

Жекелеген мүшелер көпшіліктің пікірімен келіспеген жағдайда, олар өздерінің айрықша пікірлерін білдіруге құқылы, ол хаттамаға қоса тіркеледі.

48. Келісу комиссиясы шешімінің міндетті күші болады және қандай да бір бекітуге мұқтаж емес.

49. Шешімнің көшірмесі Қызметкерге және Жұмыс берушіге ол қабылданған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде тапсырылады.

50. Келісу комиссиясының шешімімен келіспеген жағдайда Қызметкер немесе Жұмыс беруші белгіленген тәртіппен сотқа жүгінуге құқылы.

«Құрық порты» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған ұжымдық шартқа 7-қосымша

**Профилактикалық мақсатта сүт немесе соған тең бағалы тағамдарды пайдалану ұсынылатын еңбектің ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларымен байланысты кәсіптердің тізбесі**

№ п/п	Наименование профессии	Перечень вредных химических веществ, работа с которыми даёт право на получение молока или других равноценных продуктов
1	2	3
1	Слесарь-сантехник	Күкірсутектер
2	Слесарь-жөндеуші	Көміртегі оксиді, шаң
3	газ қазандығының операторы	Көміртегі оксиді, шаң, минералды майлар
4	газ-электр дәнекерлеуші	Шаң, дәнекерлеу аэрозолы, дәнекерлеу аэрозолындағы Марганец

**Ескертпе:**

Серіктестіктің штат кестесі өзгерген жағдайда 7-қосымша өндірістік объектілерді аттестаттаудан өткізу нәтижелері ескеріле отырып қайта қаралатын болады.



«Құрық порты» Жауапкершілігі  
шектелулі серіктестігі мен оның  
еңбек ұжымы арасындағы  
2024-2026 жылдарға арналған  
ұжымдық шартқа 8-қосымша

### Борышты аудару туралы келісім

Город Ақтау

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Бұдан әрі «**1-Тарап**» деп аталатын \_\_\_\_\_ (еңбек міндеттерін орындаған кезде оның денсаулығына келтірілген зиянның өтелуіне құқығы бар тұлғаның Т.А.Ә. жеке куәлігінің № және берілген күні), бір жағынан, бұдан әрі «**2-Тарап**» деп аталатын, \_\_\_\_\_ негізінде әрекет ететін \_\_\_\_\_ тұлғасында, «Құрық порты» ЖШС, екінші жағынан, және бұдан әрі «**3-Тарап**» деп аталатын, \_\_\_\_\_ негізінде әрекет ететін \_\_\_\_\_ тұлғасында, \_\_\_\_\_ (еңбек міндеттерін орындаған кезде оның денсаулығына келтірілген зиянның өтелуіне құқығы бар тұлғаға протез жасау жөніндегі қызметтерді көрсететін субъектінің атауы), үшінші жағынан, бірлесіп «Тараптар» деп аталатындар, борышты аудару туралы осы келісімді (бұдан әрі - Келісім) төмендегілер туралы жасасты.

1. Осы Келісімнің шарттарына сәйкес 1-Тарап, 1-Тарап пен 3-Тарап арасында жасалған \_\_\_\_\_ жылғы № \_\_\_\_\_ шартта көзделген \_\_\_\_\_ үшін \_\_\_\_\_ мөлшеріндегі соманы төлеу (бұдан әрі – төлем сомасы) жөніндегі борышын 2-Тарапқа аударды және 2-Тарап 3-Тарапқа төлем сомасын толық мөлшерде жүргізуге міндеттенеді.

2. 1-Тарап осы Келісімнің шарттарын іске асыру мақсатында 2-Тарапқа келесі құжаттардың:

1) Белгіленген нысан бойынша жазатайым оқиға туралы немесе жазатайым оқиға немесе қызметкердің денсаулығына еңбек міндеттерімен байланысты келтірілген өзге зақымдалулар туралы актінің;

2) мүгедектігі бар тұлғаны оңалтудың жеке бағдарламасының;

3) Шарттың;

4) 3-Тараптың протез дайындауға шот-төлемінің;

5) жеке куәлігінің көшірмелерін ұсынуға міндетті.

3. 2-Тарап пен 3-Тарап өзара есеп айырысуларды салыстыру актілеріне қол қою арқылы Келісімге қол қойған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде өзара тиісті есептерді жүргізуге міндеттеме алады.

4. Тараптар, 1-Тараптың өзінің Шартта көзделген төлем бойынша міндеттемелерін орындауы есебінен осы соманы алу үшін 3-Тараптың 2-Тараптан төлем сомасын алатынымен келісті.

5. 1-Тарап 2-Тараптың Келісім бойынша міндеттерін орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін жауапты болмайды.

6. Егер оларға Тараптардың өкілдері тиісті түрде қол қойған болса, мөр бедерлері басылған болса (зағды тұлғалар үшін), осы Келісімге жазбаша нысанда енгізілетін кез келген өзгерістер мен толықтырулар іс жүзінде болады.

7. Осы Келісімде көзделмеген қалған жағдайларда Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын басшылыққа алады.

8. Осы Келісім, оған қол қойған күннен бастап күшіне енеді және Тараптар осы Келісім бойынша өзіне алған міндеттемелерін толық орындағанға дейін әрекет етеді.

9. Келісім, бірдей заңды күші бар, Тараптардың әрқайсысы үшін 1 (бір) данадан, мемлекеттік және орыс тілдерінде 3 (үш) данада жасалған. Әртүрлі оқылу пайда болған жағдайда, Келісімнің орыс тіліндегі мәтіні басым болып саналады.

#### Реквизиты и подписи Сторон

<p><b>Сторона-1</b></p>   <p>_____</p> <p>МП</p>	<p><b>Сторона-2</b></p> <p>Юридический адрес:</p> <p>Фактический адрес:</p>  <p>_____</p> <p>МП</p>
---	--

<p><b>Сторона-3</b></p> <p>Юридический адрес:</p> <p>Фактический адрес:</p>  <p>_____</p> <p>МП</p>
--

«Құрық порты» Жауапкершілігі  
шектеулі серіктестігі мен оның  
еңбек ұжымы арасындағы  
2024-2026 жылдарға арналған  
ұжымдық шартқа 9-қосымша

**Еңбек міндеттерін орындаумен байланысты еңбек барысында  
мертіккен немесе кәсіби ауруға шалдыққан мүгедектігі бар тұлғаларға  
арнайы көлік құралын сатып алуға, арнайы көлік құралын күрделі жөндеуге  
және бензинге ақшалай қаражат бөлу тәртібі**

Жұмыс берушінің кінәсі бойынша еңбек барысында мертіккен немесе кәсіби аурудан мүгедек болған қызметкерлер Серіктестіктің қаражаты есебінен арнайы көлік құралымен қамтамасыз етіледі.

Арнайы көлік құралын сатып алу, соның ішінде оны қайта жабдықтау үшін мүгедектігі бар тұлғаға 1800 АЕК-ке дейін ақшалай қаражат бөлінеді.

Мүгедектігі бар тұлғаларға ақша бөлу өндірістегі жазатайым оқиға туралы актінің, оңалтудың жеке бағдарламасы, медициналық-әлеуметтік сараптаманың мүгедектің медициналық көрсетілімдер бойынша арнайы автокөлікке/арнайы көлік құралына қажеттілігі туралы қорытындысы бойынша, жүргізуге арналған құқығы болған кезде, сондай-ақ арнайы көлік құралы тиісті ұйымдардан ақысыз алынбаған жағдайда жүргізіледі.

Құжаттар салыстырып тексеру үшін түпнұсқаларда және көшірмелерде ұсынылады, сонан кейін құжаттардың түпнұсқалары өтініш берушіге қайтарылады.

Мүгедектігі бар тұлға арнайы көлік құралын 10 жылдан кем емес пайдалану мерзіміне сатып алады.

Мүгедектігі бар тұлғаға арнайы көлік сатып алған күннен бастап арнайы көлік құралын күрделі жөндеу үшін бір рет 450 (төрт жүз елу) АЕК-ке дейінгі мөлшерде ақшалай қаражат бөлінеді.

Арнайы көлік құралын күрделі жөндеуге ақшалай қаражат техникалық қарап тексеру станциясы жасаған техникалық акт және арнайы техникалық құралды жөндеу сақтандыру компаниясының есебінен жүзеге асырылатын болмайды деген сақтандыру компаниясының анықтамасы негізінде бөлінеді.

Өз иелігінде арнайы автокөлік құралы бар мүгедекке ағымдағы айдың бірінші күніне, шығыстарының өтелуіне құқығы бар тұлға тұратын аумақта қалыптасқан сатып алудың босату бөлшек сауда бағалары бойынша АИ-92 бензинінің 75 литрінің құны мөлшерінде бензин шығындарына ай сайын ақшалай қаражат бөлінеді.

Мүгедектігі бар тұлғаға арнайы көлік құралын сатып алу үшін қайтадан ақшалай қаражат бөлу келесі құжаттарды ұсынған кезде арнайы көлік құралын сатып алған күннен бастап 10 жылдан ерте емес жүзеге асырылады:

- медициналық көрсетілімдері бойынша мүгедектігі бар тұлғаның арнайы автокөлікпен/арнайы көлік құралымен қамтамасыз етуге мұқтаждығы туралы медициналық-әлеуметтік сараптаманың қолданыстағы қорытындысы;

- мүгедектігі бар тұлғаның дербес оңалту бағдарламасы;
- өндірістегі жазатайым оқиға туралы акт;
- арнайы көлік құралы тиісті ұйымдардан ақысыз алынбағандығын растау.

Құжаттар салыстырып тексеру үшін түпнұсқаларда және көшірмелерде тапсырылады, сонан кейін құжаттардың түпнұсқалары өтініш берушіге қайтарылады.

«Құрық порты» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған ұжымдық шартқа 10-қосымша

**Еңбек міндеттерін орындаумен байланысты еңбек барысында мертіккен немесе кәсіби ауруға шалдыққан мүгедектігі бар тұлғаларға арнайы қатынас құралдарын сатып алуға ақшалай қаражат бөлу тәртібі**

Жұмыс берушінің кінәсі бойынша еңбек жарақатының немесе кәсіби ауруының салдарынан мүгедек болған қызметкер Серіктестіктің қаражаты есебінен арнайы қатынас құралымен қамтамасыз етіледі.

Арнайы қатынас құралдарының екі түрін алуға құқығы бар мүгедектігі бар тұлғаға арнайы қатынас құралдарының екі түрін сатып алуға ақшалай қаражат бөлінеді.

Мүгедектігі бар тұлға бөлмелік кресло-арбаны 7 жыл пайдалану мерзіміне, кресло-арбаның құны 100 (жүз) АЕК-тен артық емес есебінен сатып алады.

Мүгедектігі бар тұлға серуендейтін кресло-арбаны 4 жыл пайдалану мерзіміне, кресло-арбаның құны 250 (екі жүз елу) АЕК-тен артық емес есебінен сатып алады.

Мүгедектігі бар тұлғаға ақшалай қаражат бөлу өндірістегі жазатайым оқиға туралы акті, дербес оңалту бағдарламасы (бұдан әрі – ДОБ), медициналық көрсетілімдері бойынша мүгедектігі бар тұлғаның арнайы қатынас құралымен қамтамасыз етуге мұқтаждығы туралы медициналық-әлеуметтік сараптаманың қорытындысы болған кезде, сондай-ақ олар тиісті ұйымдардан ақысыз алынбаған жағдайда жүргізіледі.

Құжаттар салыстырып тексеру үшін түпнұсқаларда және көшірмелерде тапсырылады, сонан кейін құжаттардың түпнұсқалары өтініш берушіге қайтарылады.

Мүгедектігі бар тұлғаға арнайы қатынас құралдарын сатып алу үшін қайтадан ақшалай қаражат бөлу келесі құжаттарды ұсынған кезде жүзеге асырылады:

- медициналық көрсетілімдері бойынша мүгедектігі бар тұлғаның арнайы қатынас құралдарымен қамтамасыз етуге мұқтаждығы туралы медициналық-әлеуметтік сараптаманың қолданыстағы қорытындысы;

- мүгедектігі бар тұлғаның дербес оңалту бағдарламасы;

- арнайы қатынас құралы тиісті ұйымдардан ақысыз алынбағандығын растау.

Құжаттар салыстырып тексеру үшін түпнұсқаларда және көшірмелерде тапсырылады, сонан кейін құжаттардың түпнұсқалары өтініш берушіге қайтарылады.

«Құрық порты» Жауапкершілігі шектеулі серіктестігі мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған ұжымдық шартқа 11-қосымша

**Ауысым алдындағы және ауысымнан кейінгі кәсіптердің тізімі медициналық куәландыру**

<b>№п/п</b>	<b>Кәсіптер тізімі</b>	<b>Тексеру кезеңділігі</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Порт диспетчері	ауысым басталар алдында
2	Жағалау матросы	ауысым басталар алдында
3	Тальман	ауысым басталар алдында
4	көпірлерді басқару пультінің операторы	ауысым басталар алдында
5	Байланыс және навигациялық жабдықтың электромонтері	ауысым басталар алдында
6	Әкімші	ауысым басталар алдында