

**Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігі,
Қазақстан Республикасы атом саласының кәсіпорындары мен
ұйымдарының жұмыс берушілері және «Атом өнеркәсібі қызметкерлерінің
салалық кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі арасындағы
2021-2023 жылдарға арналған
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

1. Жалпы ережелер

1. Осы Салалық Келісім (бұдан әрі – Келісім) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес бірлесіп Тараптар деп аталатын, уәкілетті мемлекеттік органның атынан Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігі (бұдан әрі – Министрлік), Қазақстан Республикасы атом саласының кәсіпорындары мен ұйымдарының жұмыс берушілері атынан «Қазақстанның ядролық қоғамы» қауымдастығы нысанындағы ЗТБ (бұдан әрі – Қауымдастық) және жұмыскерлер өкілдері атынан «Атом өнеркәсібі қызметкерлерінің салалық кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі, оның мүшелік ұйымдары (бұдан әрі – Кәсінодақ) арасында жасалған құқықтық акт.

2. Осы Келісім кәсіпорындар мен ұйымдардағы жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы ұжымдық шарттарды жасасу кезіндегі келіссөздер үшін негіз болып табылады.

3. Осы Келісім Тараптардың өзара міндеттемелерді қабылдау еркіндігі және оларды қамтамасыз етудің нақтылығы, өкілеттілігі, тең құқықтығы мен жауапкершілігі, әлеуметтік әріптестікті нығайтуға және дамытуға жәрдемдесу, қабылданатын шешімдердің жариялылығы, талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі, Тараптардың мүдделерін құрметтеу, Келісімді орындау міндеттілігі қағидаттарында жасалды.

4. Осы Келісім Тараптар оған қол қойған күнінен бастап күшіне енеді және күнтізбелік үш жыл ішінде қолданылады. Келісім Тараптардың қол қойған күнінен бастап күнтізбелік он күн ішінде Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде хабарламалық тіркелуге тиіс.

5. Осы Келісімнің күші:

- атом энергиясын пайдалану саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның атынан Министрлікке;

- атом өнеркәсібі мекемелерінің, кәсіпорындарының және ұйымдарының жұмыс берушілеріне, оның ішінде Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген ұйымдар, мүлік иелері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері шетелдік азаматтар немесе шетелдік заңды тұлғалар не шетелдіктер қатысатын заңды тұлғалар болып табылатын, сондай-ақ шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктеріне;

- Кәсіподаққа, Кәсіподақтың мүшелері болып табылатын атом өнеркәсібі мекемелерінің, кәсіпорындарының, ұйымдарының жұмыскерлеріне, сондай-ақ өтініш негізінде Кәсіподаққа кірген жұмыскерлерге қолданылады.

6. Осы Келісімде көзделген әлеуметтік жеңілдіктер және кепілдіктер Кәсіподақ мүшелеріне, сондай-ақ Кәсіподаққа мүше болып табылмайтын, бірақ Кәсіподақ олардың мүдделерін қорғауға өкілеттік берген жұмыскерлерге қолданылады.

7. Жұмыскерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылатын жағдайда, жұмыскерлердің жазбаша өтініштері бар болған кезде жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы келісім шарттары қолданылады.

8. Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер, олар күшіне енген сәттен бастап, Келісімнің барлық тармақтарына қолданылады.

9. Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 404-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, Келісім Тараптарының бір де біреуінің оның қолданылу мерзімі ішінде өздеріне қабылдаған міндеттемелерді біржақты тәртіпте орындауды тоқтатуға құқығы жоқ.

10. Осы Келісімде мынадай ұғымдар мен олардың анықтамалары қолданылады:

- **әлеуметтік әріптестік**– жұмыскерлердің (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілердің (жұмыс берушілердің өкілдерінің), мемлекеттік органдардың арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды, сондай-ақ тең құқылы ынтымақтастыққа негізделген әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттеу мәселелері бойынша мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі;

- **салалық комиссия**– тиісті шешімдермен ресімделетін, Тараптардың орындауы үшін міндетті болып табылатын консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган;

- **салалық келісім**– әлеуметтік әріптестік Тараптары арасында жасалған, сала кәсіпорындарының жұмыскерлері үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамту және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу бойынша мазмұны мен міндеттемелерін айқындайтын жазбаша келісім түріндегі құқықтық акт;

- **ұжымдық шарт**– ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмысшылар атынан олардың өкілдері мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім түріндегі құқықтық акт. Ұйымда бір ұжымдық шарттың болуына рұқсат етіледі;

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

актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

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

- **жұмыс беруші** – жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;

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

- **жұмыскерлердің өкілдері** – филиалдарының, бастауыш ұйымдардың, жергілікті кәсіподақтардың және олардың бірлестіктерінің кәсіподақ органдары, ал олар болмаған кезде жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

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

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

- **еңбек дауы (жанжалдары)** – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, салалық келісімнің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар арасындағы келіспеушіліктер;

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

2. Әлеуметтік әріптестікті дамыту және келісім тараптарының іс-қимылын үйлестіру

11. Тараптар әлеуметтік әріптестіктің одан әрі дамуын қамтамасыз ету қажет деп санайды. Әлеуметтік-экономикалық дамудың, саладағы әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеудің негізгі мәселелері бойынша шешім қабылдаған кезде оның мүмкіндіктерін неғұрлым тиімді пайдалану.

12. Осы Келісімнің Тараптары өздеріне мынадай:

1) Қазақстан Республикасы атом саласының әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешу кезінде тең құқықты бастамада ынтымақтасу;

2) қызметтік және коммерциялық құпияны жарияламау туралы талаптарды сақтаған жағдайда, аталған келісімді реттеу мәні болып табылатын мәселелер бойынша саладағы әлеуметтік-экономикалық жағдайлар, еңбек қатынастары мәселелері бойынша қабылданған шешімдер мен нормативтік құқықтық актілер туралы ақпаратты қажеттілігіне қарай бір-біріне толық әрі уақтылы жіберу;

3) жұмыскерлерге және олардың отбасыларына заңнамада және осы Келісімде белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің орындалуын қамтамасыз етуге және ұжымдық шарт жасасу кезінде жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің осы кепілдіктер тізбесін негізді және дәлелді кеңейту құқықтарын шектемеу міндеттемелерін қабылдайды.

4) Бірлесе отырып:

4.1) сала кәсіпорындары мен ұйымдарының барлық деңгейдегі органдарында әлеуметтік әрінтестік қағидаттарын жетілдіру және одан әрі дамытуды қамтамасыз ету;

4.2) өзара мүдделерді объективті есепке алу негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз ету;

4.3) осы Келісімнің ережелерін Қазақстан Республикасының атом өнеркәсібінің барлық кәсіпорындары мен еңбек ұжымдарына тарату;

4.4) Қазақстан Республикасы атом саласының кәсіпорындарында тұрақты жұмысты қамтамасыз ету, өндірістің тиімділігін, жұмыскерлердің тұрмыс деңгейін арттыру және оларды әлеуметтік-құқықты қорғау;

4.5) қоршаған ортаны қорғау, салауатты және қауіпсіз еңбек шарттарын жасау;

4.6) жұмыскерлердің кәсіби деңгейін арттыру;

4.7) жасалатын Келісімдер мен ұжымдық шарттардың тиімділігін арттыру;

4.8) кәсіпорындарға келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасуға ұйымдық және әдістемелік көмек көрсету;

4.9) Келісім бойынша Тараптар қабылдаған міндеттемелердің орындалуына бақылауды жүзеге асыру;

4.10) Салалық комиссия отырыстарында (бұдан әрі – Комиссия) осы Келісімнің орындалу барысын тұрақты қарастыру;

4.11) әлеуметтік-еңбек жанжалдары және ереуілдердің алдын алу және жол бермеу жөніндегі іс-шараларды әзірлеу;

4.12) осы Келісімнің шарттарын орындаудағы нәтижелерін бұқаралық ақпарат құралдарында, оның ішінде Тараптардың ресми сайттарында, салалық және кәсіподақтың баспасөз басылымдарында жариялау.

5) ұжымдық еңбек даулары мен жанжалдарды тудыруы мүмкін себептер мен салдарды жою және оларды шешетін соңғы шара – ереуілдерді қолдану бойынша алдын алу шараларын қолдану.

13. Тараптың өтініші бойынша еңбек даулары мен жанжалдардың алдын алу, профилактика жүргізу және шешу мақсатында еңбек даулары тең құқықтық бастамасы негізінде жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілдерінің тең

санынан құралатын келісу/татуластыру комиссиялары қарайды. Татуластыру комиссиялары отініш берілген кезден бастап 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірілмей құрылады және жұмысқа кіріседі. Комиссия реттемеген еңбек даулары соттарда қаралады.

14. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша ұйымда еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның құрамына техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, жұмыс берушінің өкілдері, жұмыскерлердің өкілдері тепе-теңдік негізде кіреді. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану және кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексеру жүргізуін ұйымдастырады. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақ, ал ол болмаған жағдайда – жұмыскерлердің жалпы жиналысы ұсынады.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

Техникалық инспекторлардың еңбекті қорғау жөніндегі мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ оларды бақылауды жүзеге асыру тәртібі және оларды көтермелеу шарттары еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

15. Саладағы әлеуметтік әріптестік пен диалогты дамыту салалық комиссия шеңберінде жүзеге асырылады.

16. Салалық комиссия:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кеңесті қалыптастыру тәртібі және оның қызметі туралы;

2) ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және шешу мәселелері жөніндегі кеңесті қалыптастыру және оның қызметі туралы ережелерді қарайды және бекітеді.

17. Жұмыскерлердің мүдделерін қозғайтын саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының жобаларын әлеуметтік әріптестік тараптары салалық комиссияның отырыстарында қарайды.

18. Қауымдастық және жұмыс берушілер:

1) Келісімді іске асыру үшін жағдай жасауға, ұсыныстарды қарау, келіссөздер, консультациялар жүргізуге, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және жағдайларда жұмыскерлер және/немесе олардың өкілдерімен ұжымдық шарттар жасасуға;

2) жұмыскерлердің өкілдерін не/немесе Салалық комиссияны тиісті жобаларды және/немесе бекітілген құжаттарды жіберу арқылы, сондай-ақ қажет жағдайда корпоративтік БАҚ-та тиісті жарияланымдар арқылы

бағдарламалық және стратегиялық құжаттардың жобаларын әзірлеу тәртібі туралы хабарлауға;

3) жұмыскерлерді, оның ішінде жаңадан жұмысқа қабылданатындарды осы Келісіммен, тиісті ұжымдық шартпен және жұмыс берушінің актілерімен таныстыруға;

4) жұмыскерлер өкілдерінің өтініші бойынша 3 (үш) жұмыс күні ішінде татуластыру комиссияларын құруға;

5) Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарында жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері бойынша сөз сөйлеуге, тиісті бағдарламалар мен ұсынымдар әзірлеуге қатысуға;

6) осы Келісім тармақтарының іске асырылуы туралы есептілікті өзінің ақпараттық ресурстарында жылына кемінде 1 рет жариялауға;

7) жұмыскерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға, еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

8) сауықтыру іс-шараларын өткізуді ұйымдастыруға жағдай жасауға, қаржылық-экономикалық жағдайларды ескере отырып, жұмыскерлерге санаторий-курорттық емделу мүмкіндігін беруге;

9) ерекше еңбек сіңірген жұмыскерлерді мемлекеттік наградалармен, салалық құрметті атақтармен, төсбелгілермен, медальдармен, құрмет грамоталарымен, алғыс хаттармен марапаттауға ұсынуды және ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес біржолғы сыйақы төлеуді жүзеге асыруға міндетті.

19) Кәсіподақ:

1) ереуілдерді қоса алғанда, ұжымдық еңбек даулары мен қақтығыстардың туындауына әкелуі мүмкін жағдайлардың алдын алу бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізуге. Осы мәселе бойынша салалық комиссияның отырыстарында жылына кемінде бір рет есеп беруге;

2) еңбек заңнамасын орындауда еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қоғамдық бақылаудың нәтижелері туралы ақпарат ұсынуға, сондай-ақ Кәсіподақтың және оның ұйымдарының құрылымдары және саны туралы жұмыс берушінің сұрауы бойынша статистикалық және өзге де ақпаратты ұсынуға;

3) Жұмыс берушілерге өндірістік тиімділікті арттыру, тәртіпті нығайту, еңбек пен демалыс режимін сақтау, қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйелерін түсіндіруге көмектесуге;

4) Жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілдеріне еңбек заңнамасының негіздері, кәсіподақтар туралы заңнамасы, Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік әріптестікті құқықтық реттеу мәселелері бойынша оқытулар өткізуге;

5) Жұмыс берушілерді Кәсіп одақтың алқалы органдары қабылдаған құжаттар туралы ақпараттандыруға, жоспарланған ұжымдық іс-қимылдар туралы уақтылы ескертуге;

6) қызметтік және коммерциялық құпияны құрайтын, ұжымдық келіссөздер кезінде белгілі болатын мәліметтерді жарияламауға;

7) жасалған ұжымдық шарттар есебін қамтамасыз ету және оларды талдау, әлеуметтік әріптестік саласында озық тәжірибелерді жинақтау және таратуға;

8) Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарында жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері бойынша сөз сөйлеуге, тиісті акцияларды, бағдарламаларды, ұсынымдарды әзірлеуге қатысуға;

9) ықтимал еңбек жанжалдарын анықтау бойынша барлық ықтимал шараларды қабылдауға және келісу/татуластыру комиссияларының қарауына жедел шығаруға;

10) ықтимал еңбек жанжалдарының тәуекелдеріне талдау жүргізуге, салалық комиссияның отырысында осы бағытта атқарылған жұмыс туралы жылына 1 рет баяндауға;

11) қызмет бойынша есептілікті өз ақпараттық ресурстарында жылына кемінде 1 рет жариялауға;

12) ереуіл қаупі төнген жағдайда ол туралы Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті органын, жергілікті атқарушы органдарды және салалық комиссияны күнтізбелік 1 күннен кешіктірмей хабардар етуге **міндеттенеді.**

20. Егер ұжымдық еңбек жанжалын татуластыру рәсімі арқылы шеше алмаған жағдайда, сондай-ақ жұмыс беруші татуластыру рәсімінен жалтарған не ұжымдық еңбек жанжалды шешу барысында қол жеткізген келісімді орындамаған жағдайда, жұмыскерлер ереуілдер өткізу туралы шешім қабылдай алады.

21. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің талаптарынан туындайтын Тараптардың барлық өзге де міндеттемелері сала кәсіпорындарында ұжымдық шарттар жасалған кезде реттеледі және нақтыланады.

3. Салалық біліктілік шеңбері

22. Салалық біліктілік шеңбері нақты экономикалық қызмет саласында ұлттық біліктілік шеңбері негізінде әзірленеді.

23. Салалық біліктілік шеңбері орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланылатын білімінің, машығы мен құзыретінің сипатына қарай деңгейлер бойынша салада маманның біліктілігіне қойылатын талаптарды жіктейді.

24. Салалық біліктілік шеңберін әзірлеуді және қарауды Министрлік және Қауымдастық келісім бойынша жүргізеді және Комиссия бекітеді.

4. Еңбекақы төлеу

25. Тараптар жұмыскерлердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына және сапасына, сондай-ақ еңбек өнімділігін тиісті өсуін ескере отырып, еңбек жағдайларына қарай сала жұмыскерлерінің жалақысын көтеруге бағытталған еңбекақы төлеу саласындағы саясатты іске асыру қажеттілігін және өзара жауапкершілікті мойындайды.

26. Тараптар мыналар туралы келісті:

1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және/немесе қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбек ақысын төлеу ұжымдық шартта айқындалатын зияндылық және қауіптілік дәрежесі бойынша еңбек жағдайларын жіктейтін 1,3-тен кем емес салалық коэффициенттер ескеріле отырып, мөлшері ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалатын жоғары лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе қосымша ақылар белгілеу арқылы жоғары мөлшерде белгіленеді;

2) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне жоғарылатылған мөлшерде ақы төлеу өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүзеге асырылады;

3) қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйесін әзірлеу, енгізу, өзгерту кезінде қол жеткізілген жалақы деңгейін төмендетуге жол берілмейді;

4) ауыр жұмыста, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған еңбек ақысын сәйкестендіруді қамтамасыз ету.

27. Еңбек жағдайларын зиянды және қауіпті деңгейі бойынша, сондай-ақ салалық коэффициенттерді ескере отырып сыныптау ұжымдық шарттарда және Жұмыс берушілердің еңбекке ақы төлеу жүйесін айқындайтын актілерінде жүргізіледі.

28. Ынталандыру сипатындағы қосымша ақы және үстемеақы, олардың мөлшері, төлеу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта, еңбек шартында және/немесе жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.

29. Еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшері ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (немесе) қауіпті жұмысты істеуі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары және жұмыс орындары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге ұсынылады.

30. Еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандыру төлемдерін есепке алмағанда, саланың кәсіпорындары мен ұйымдардың жұмыскерлерінің жалақысының ең кемі 75 пайыз мөлшерінде негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуі тиіс.

31. Бұл ретте негізгі жалақы –тарифтік мөлшерлемелер, лауазымдық айлықақылар, кесімді бағалар бойынша төлемді қамтитын, жалақының салыстырмалы түрдегі тұрақты бөлігі және Қазақстан Республикасының еңбек

заңнамасында, салалық келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер.

Түнгі уақыттағы, мереке және демалыс күндердегі жұмыс үшін еңбегіне ақы төлеу Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес ұжымдық шарттар мен Жұмыс берушілердің актілерінде белгіленеді.

32. Саланың жұмыскерлеріне жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және айына бір реттен кем емес, келесі айдың бірінші он күндігінен кешіктірілмей төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек, ұжымдық шарттарында көзделеді. Жалақы төленетін күн демалыс және мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу еңбек шарты тоқтатылған күннен кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі. Осы мерзімдер бұзылған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге берешек және төлем кідірілген кезең үшін өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың 1,25 еселенген ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен басталып, төлем жасалған күнмен аяқтала отырып, мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады;

33. Жұмыс беруші жаңа еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.

34. Жұмыс берушілер жалақыны индекстеуді ұжымдық шартта белгіленген тәртіпке сәйкес жүзеге асырады.

35. Коэффициенттердің разряд аралық ең төмен шекті мәні 1,05 кем емес; ең жоғары – 1,3 артық емес болуы керек.

36. Жұмыс берушінің кінәсі бойынша бос тұрып қалу уақыты ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде төленеді, бірақ жұмыскердің орташа жалақысынан елу пайыздан кем емес мөлшерде болуы керек.

37. Жаппай пандемия болған жағдайда, қашықтық режимінде жұмысын орындайтын жұмыскерлер үшін 100% көлемінде төлем жасалынады.

38. Атом саласы кәсіпорындарының жұмыскерлеріне меншік түріне қарамастан жалақының ең төмен тарифтік ставкасы (айлықақысы) жыл сайынғы республикалық бюджет туралы заңдарда белгіленген ең төмен жалақыдан кем болмайды.

5. Жұмыс уақыты мен тынығу уақыты

39. Жұмыс уақыты мен тынығу уақыты Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен, еңбек және ұжымдық шарттарымен, Еңбек тәртібі қағидаларымен және Жұмыс берушілердің басқа да актілерімен регламенттеледі.

40. Жұмыс беруші, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің талаптарына және егер бұл ұжымдық шартта көзделсе, жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып шығарған жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмыс уақытының, тынығу уақытының және еңбек демалысының ұзақтығын белгілеуді жүзеге асырады.

41. Белгіленген жұмыс уақыты ұзақтығынан тыс жұмыс (үстеме жұмыс) Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің жазбаша келісімімен Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес жүргізіледі. Демалыс және мереке күндері жұмысты ұйымдастыру Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жүргізіледі.

42. Тараптар сала кәсіпорындары мен ұйымдарында жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік 24 (жиырма төрт) күннен кем болмауға тиіс, бұл ретте еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарымен демалыстың көбірек ұзақтығы белгіленуі мүмкіндігіне келісті. Жұмыс берушілер еңбек демалысына ақы төлеуді ол басталғанға дейін 3 жұмыс күнінен кешіктірмей, ал еңбек демалысы графиктен тыс берілген жағдайда – ол берілген күннен бастап 3 жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізеді.

43. Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органының бұйрығымен бекітілетін Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне енгізілген жұмыскерлер, лауазымдар және кәсіптердің жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына және ақы төленетін қосымша демалысқа құқығы бар.

44. Жұмыс берушілер ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарына сәйкес жұмыскерлерге қосымша ақы төленетін еңбек демалысын ұсына алады.

45. Жұмыс беруші жұмыскердің хабарламасы негізінде:

- неке тіркелген кезде;
- бала туылған кезде;
- жақын туыстары, сондай-ақ жұбайының (зайыбының) және (немесе) олардың туыстарының (бірге туған және бірге тұмаған бауырлары, апа-қарындастары, ата-аналары (әкесі немесе анасы), балалары, атасы, әжесі, немерелері) қайтыс болған кезде;
- еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген өзге де жағдайлар кезінде бес күнтізбелік күнге дейін жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

46. Қалыпты жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 (қырық) сағаттан аспауға тиіс.

47. Жұмыс берушінің жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану құқығымен Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті органы бекіткен Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе)

қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін қысқартылған жұмыс уақыты аптасына 36 (отыз алты) сағаттан аспайды.

48. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 31 қазандағы № 689 қаулысына сәйкес 28 қыркүйек «Атом саласы қызметкерлерінің күні» кәсіби мерекесі болып табылады. Осы күні немесе сол күннің қарсаңында Жұмыс берушілер кәсінодақтармен бірлесіп өндіріс озаттарын құрметтеу арқылы салтанатты жиналыстар өткізеді және (немесе) Жұмыс берушілердің тиісті актілері шығарылады.

6. Еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау

49. Келісім Тараптары жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды саладағы ұйымдарда еңбекті қорғау саласындағы саясаттың негізгі бағыты ретінде басымдылық ретінде таниды және өзіне мынадай міндеттемелерді алады.

50. Жұмыс берушілер:

1) сын-қатергекәсіптік бағалау жүргізуге және профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлеріне ауыстыру арқылы оны барынша азайту және болғызбау жөнінде шаралар қолдануға;

2) жұмысқа қабылданатын жұмыскерлерге еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша нұсқамалардың барлық түрлерін жүргізе, нұсқамадан өтетін жұмыскердің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі журналға міндетті түрде қол қойғыза отырып, еңбек жағдайлары, олардың зияндылығы мен қауіптілігі дәрежесі, қауіпсіздік талаптары бұзылған кезде денсаулық үшін ықтимал қолайсыз салдарлар, қажетті жеке қорғану құралдары, өтемақылар, еңбек және демалыс режимі туралы хабардар етуге міндетті. Еңбек жағдайлары, ауыр жұмыстар және зиянды немесе қауіпті жұмыстар үшін өтемақылар мен жеңілдіктер жұмыскермен жасалатын еңбек шарттарында көрсетіледі;

3) Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1057 бұйрығымен бекітілген Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларына (бұдан әрі – Қағидалар) сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттауды өткізу тәртібін анықтауға;

4) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттауды жүргізуді мамандандырылған ұйымдар кемінде бес жылда бір рет кезең-кезеңімен жүргізуге;

5) тұрақты негізде қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың параметрлерін өлшеу, еңбек процесінің қауіпсіздік дәрежесін өндірістік жабдықтардың жаракаттық қауіпсіздігіне баға бере отырып айқындау, жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етілуі және Қағидаларға сәйкес реконструкциялаудан, жаңғыртудан, жаңа техника мен технологияларды

орнатқаннан кейін міндетті аттестаттауды орындауға және өз ақпараттық ресурстарында тоқсанына 1 (бір) реттен кем емес нәтижелерді орналастыру;

6) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты не кәсіптік аурудың белгілері пайда болғанда басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық тексеруден және ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан меншікті қаражаты есебінен өткізуге міндетті;

7) жұмыскерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар жасауға, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес жұмыскерлердің арнайы киімі мен аяқкиімін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе онымен бірдей тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз етуге;

8) жұмыскерлерге бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз ету, қандай да бір кемсітушілікке жол бермеуге;

9) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыруға, жұмыскердің өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кездегі денсаулығына және өміріне келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігі шарттарын жасасуға қажетті қаражаттар бөлуге;

10) Жұмыс берушілер мен кәсіподақ органдары ұйымдастырған еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуға арналған жолдамаларға жағдай жасауға және (немесе) қаржыландыруға;

11) тиісті оқыту мен аттестаттаудан өткен жағдайда, өндірістегі жазатайым оқиғаларды, кәсіптік ауруларды, қауіпті өндірістік объектілердегі авариялар мен оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияларға Кәсіподақ өкілдерінің, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың қатысуын қамтамасыз етуге;

12) өндірістегі әрбір жазатайым оқиғалар, өндірістегі аварияларит (оның ішінде, жұмыскерлердің денсаулығына зиян келтірілмеген жағдайда да) туралы Кәсіподақ комитеттерін дереу жазбаша хабарламамен ақпараттандыру және жоғарыда айтылған оқиғаларды тергеу материалдарын ұсынуға **міндетті**;

13) егер комиссия еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде өрескел абайсыздық зиянның туындауына немесе оның ұлғаюына себеп болғандығын анықтаса, комиссия тараптардың сабақтас жауаптылығын қолданады және жұмыскер мен жұмыс беруші кінәсінің дәрежесін пайызбен айқындайды. Егер еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерінің біреуі комиссияның (көпшіліктің) қорытындыларымен келіспеген жағдайда, ол өзінің уәжді пікірін тергеп-тексеру материалына қосу үшін жазбаша түрде ұсынады. Ол арнайы

тергеп-тексеру актісіне «ерекше пікірге қара» деген ескертпемен қол қояды.

51. Жазатайым жағдайларда (жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру актісінде жұмыс берушінің кінәсінің дәрежесі 50 және одан да көп пайыз белгіленген кезде) немесе мүгедектікке әкеп соққан кәсіптік аурулар кезінде зардап шеккен қызметкерге немесе қызметкер қайтыс болған жағдайда осыған құқығы бар адамдарға моральдық зиянды өтеу мақсатында жұмыс беруші ұжымдық шартта көзделгентәртiппен Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделгеннен мөлшерлерден артық бір жолғы жәрдемақы төлейді.

52. Кәсіподақ, Кәсіподақтың сайланбалы органдары:

1) өндірісте және салада қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасауға және сақтауға қоғамдық бақылауды ұйымдастыруға және қамтамасыз етуге, кәсіпорындарда Өндірістік кеңесті құруға бастамашылық ету және оның жұмысына қатысуға, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды іріктеуге және бекітуге жәрдем көрсетуге;

2) осы Келісімнің, ұжымдық шарттардың, еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың, жазатайым оқиғалардың, кәсіптік аурулардың, қауіпті өндірістік объектілерінде авариялардың себептерін жоюдың орындалуына тексеріс жүргізуді ұйымдастыруға;

3) осы Келісім шеңберінде атқарушы билік органдарымен, мемлекеттік бақылау және қадағалау органдарымен, Жұмыс берушілермен бірге еңбекті қорғау, денсаулықты сақтау, өнеркәсіптік қауіпсіздік жағдайлары бөлігінде тығыз ынтымақтастықты жүзеге асыруға;

4) өндірістік объектілердегі еңбек қызметіне, өндірістік жарақатқа, кәсіптік сырқатқа байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге қатысуға, оларғаталдауды жүзеге асыруға, олардың деңгейін төмендету бойынша іс-шараларды әзірлеуге қатысуға және олардың орындалуын бақылауға;

5) жұмыс орындарында еңбекті қорғаудың жай-күйін тексеруді жүргуге, анықталған бұзушылықтарды жою туралы және оларға кінәлі адамдарды жауаптылыққа тарту жөнінде ұсыныстар енгізуге;

6) Кәсіподақ мүшелеріне қауіпсіз еңбек шарттары үшін олардың құқықтарын қорғау, олардың мүдделеріп мемлекеттік органдарда, соттарда, басқа да құқық қорғау және бақылау органдарында көрсету үшін практикалық көмек беруге **міндетті**.

53. Кәсіподақ кәсіпорындарда еңбек жағдайларын жақсарту бойынша салалық және өңірлік конкурстарда өндірісте еңбек пен тұрмысты үздік ұйымдастыруға арналған республикалық қоғамдық конкурсты өткізуді ұйымдастыруға және қамтамасыз етуге құқылы.

7. Жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау іс-шаралары, кепілдіктері, өтемақылары және жеңілдіктері

Тараптар келісті:

54. Жұмыскерлер санының негізсіз қысқартылуын болдырмау жөнінде шаралар қабылдау.

Салалық келісімге енгізілген нормалар мен жеңілдіктер, егеролар ұжымдық келісімдерде айтылмаса, кәсіпорындар мен ұйымдарға тікелей әсері болады

55. Сала жұмыскерлеріне әлеуметтік жәрдемақылар мен материалдық көмектерін тағайындау шарттары, тәртібі мен мөлшері ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.

56. Кәсіпорындарда және ұйымдарда қалыптасқан кепілдіктер, жеңілдіктер мен өтемақылар жүйесін сақтау үшін ұжымдық шарттарда және еңбек шарттарында кепілдіктер мен жеңілдіктердің мынадай түрлері көзделуі мүмкін:

- 1) жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына материалдық көмек;
- 2) жұмыскерлерге өз еркімен медициналық сақтандыруды ұйымдастыру;
- 3) мерекеліккүндерде, кәсіби мерекелер мен мерейтой күндеріне қарай жұмыскерлерді бір жолғы көтермелеу;
- 4) жұмыскерлерге ұсынылатын аванстар, несие (қарыздар);
- 5) жұмыскерлерге сауықтыруға ұсынылатын әлеуметтік жеңілдіктер (не материалдық көмек түрінде, не емделуға және демалуға жолдамалар беру немесе төлеу түрінде);
- 6) ұжымдық шартта айқындалатын тәртібі мен көлемінде балалардың денсаулық сақтау кампаниясын ұйымдастыру;
- 7) атом саласындағы жұмыс өтіліннегізге ала отырып, жасы бойынша зейнетке шығуына байланысты жұмыскерлерге бір жолғы жәрдемақы;
- 8) және өзге де жеңілдіктер мен кепілдіктер.

Осы мақсаттарға көзделген бекітілген бюджет қаражаты шегінде Жұмыс берушілерде және кәсіподақта есепте тұрған зейнеткерлерге материалдық көмек көрсетілуі мүмкін.

57. Жұмыс берушілер кәсіпорынның кәсіподақ органдарына әлеуметтік объектілерді (демалыс базаларын, балаларға арналған сауықтыру лагерлерін, клубтық мекемелерін, спорттық ғимараттар және басқа да әлеуметтік маңызы бар объектілерді) және олардың персоналын ұстауға кәсіпорынның бюджетінде осы мақсаттарға көзделген қаражат шегінде қаражат бөле алады.

58. Жұмыс берушілер ұжымдық шартта айтылған мөлшерде кәсіподақ органдарына мәдени-бұқаралық және сауықтыру жұмыстарын жүргізу үшін қаражат бөледі.

59. Кәсіподақ жұмыскерлері арасында дене шынықтыру-спорттық, мәдени-бұқаралық іс-шаралар ұйымдастырады, ал Салалық кәсіподақтың салалық кеңесі болса салаішілік, халықаралық және республикалық деңгейдегі осындай іс-шараларды ұйымдастырады.

60. Ұжымдық шарт Кәсіподаққа, жұмыс берушіге және оның атынан ұжымдық шарт жасалған ұйымның жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Бұл ретте ұжымдық шарттың теңдігі мен әділдік

қағидаттарын сақтау мақсатында қосылу шарттары мен тәртібі ұжымдық шарттар еттеледі.

8. Жұмыспен қамту

61. Жұмыс берушілер:

1) жұмыс орындарын қысқартуға әкеп соғатын меншік нысандарын таратуға, қайта ұйымдастыруға, өзгертуге, өндірісті толық немесе ішінара тоқтата тұруға байланысты мәселелер бойынша кәсіпорынның кәсіподақ органдарына оқиға басталғанға дейін 1 (бір) айдан кешіктірмей ескертеді, жұмыскерлерді жұмысқа орналастыру жөнінде ұсыныстар береді және олармен тиісті консультациялар өткізеді;

2) әрбір жұмыскерді алдағы шығарылымы туралы кемінде бір ай бұрын жазбаша түрде хабарландыруға міндетті;

3) хабарламамен бір мезгілде бос жұмыс орындары (лауазымдар) болған кезде оның біліктілігі мен денсаулығының жай-күйін ескере отырып, жұмыскерлерді жұмысқа орналастыру жөніндегі шаралар қабылдайды;

4) хабарламаның қолданылу мерзімінде жұмыскерге күнтізбелік 5 күнге дейін басқа жұмыс табу үшін жалақысы сақталмайтын демалыс беріледі;

5) өндірістегі құрылымдық өзгерістер болған жағдайда, өз қаражаты есебінен қысқартылатын жұмыс орындарынан жаңадан құрылатын жұмыс орындарына ауыстыру үшін персоналды қайта оқыту мүмкіндігі көзделуі мүмкін.

62. Жұмыс берушілер Кәсіподақтың келісімі бойынша, ең алдымен ауыр және зиянды өндірістердің жұмыскерлері үшін мерзімінен бұрын зейнетке шығу жөніндегі бағдарламаларын әзірлеп, қолдана алады.

63. Кәсіподақ мүшелері кәсіпорын жұмыскерлерін қысқартқан кезде Жұмыс беруші қысқартылатын жұмыс орындары мен жұмыскерлер туралы ақпаратты жұмыстан босатылғанға дейін бір ай бұрын кәсіподақ комитетіне ұсынады.

64. Жұмыскерлер штатын және санын қысқартуға қатысты:

- жұмыс берушінің және жұмыскерлердің өкілдерінің тең санынан құрылған комиссияның оң шешімінсіз зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін екі жылдан азуақыт қалған жұмыскерлермен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді;

- Тараптардың келісімі бойынша, егер бұл шарттар ұжымдық келісімдерде көзделсе, жасы бойынша зейнеткерлікке шығу құқығына дейін жұмыскердің босатылуына мүмкіндік беретін басқа да шарттар қабылдануы мүмкін.

9. Жастармен жұмыс

65. Ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасу кезінде Тараптарға

жастардан тұратын жұмыскерлерінің әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық құқықтарын қорғау жөніндегі мынадай ережелерді қамтитын бөлімдерді көздеу ұсынылады:

- жастар арасынан басшы лауазымдарға резервті қалыптастыру және оқыту;

- сала кәсіпорындарда жұмыс істейтін бірінші жылы жастар арасынан жұмыскерлеріне тәлімгерлерді тағайындау, ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актілерінде айқындалған жағдайларда жастармен жұмыс жасағаны үшін тәлімгерлерге үстеме ақылар белгілеу;

- жұмысқа алғаш түскен жастар арасынан жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау шараларын бекіту.

66. Жұмыс беруші өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өту үшін оқушылар мен студенттерді қабылдайды және солардың арасынан осындай міндеті мен өтемақы көлемі көрсетілген дуальды оқыту еңбек шартын жасаған оқушылар мен студенттерге осы уақыт аралығында өтемақы төлемін жүргізе алады.

67. Мемлекеттік жастар саясатын ұйымдарда жүзеге асыру бойынша Тараптардың бірлескен қызметіндегі басым бағыттар:

- кәсіпорында жас жұмысшыларды бейімдеу және бекіту бойынша тиімді бағдарламаларды әзірлеу және жүзеге асыру;

- жас жұмысшыларды олардың кәсіби біліктілігін арттыруға және мансаптық өсуіне ынталандыру;

- өндіріс сапасын, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды жақсарту бойынша жаңашыл ұсыныстар енгізетін жас жұмысшыларды көтермелеу және басқа да бастамалар;

- жас жұмысшылардың шығармашылық белсенділігінің дамуына қолдау көрсету;

- жастардың бос уақытын, дене шынықтыруды, сауықтыру және спорт жұмыстарын ұйымдастыру бойынша белсенді іс-шаралар болып табылады.

68. Тараптарға жас жұмысшы кадрларды қолдау мақсатында еңбекақы төлеу туралы ережеде, әсіресе жұмыстың алғашқы 3 (үш) жылы ішінде олардың еңбегін ынталандыру тетіктерін көздеу ұсынылады.

69. Тараптар кәсіпорындарда тәлімгерліктің және еңбек әулеттерінің дамуын қамтамасыз етеді.

10. Кәсіподақ жұмысының кепілдемесі

70. Жұмыс берушілер Кәсіподақ пен оның ұйымдарының Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өз мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын мойындайды.

71. Кәсіподақтың әлеуметтік әріптестік жүйесінде тең құқылы болуын қамтамасыз ету мақсатында Кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін қорғау

жөніндегі өз функцияларын кедергісіз және тиімді орындау оның өкілдеріне ұйымның экономикалық жағдайы туралы ақпаратқа кепілдік береді, атап айтқанда:

- 1) сату көлемі;
- 2) жұмыскерлерге арналған жалақы қоры;
- 3) жұмыскерлердің саны;
- 4) жұмыскерлердің орташа айлық жалақысы;
- 5) еңбекті қорғау және экологиялық қауіпсіздік жағдайы;
- 6) жұмыс уақытын жоғалту – барлығы, оның ішінде жарақаттар

салдарынан, коммерциялық және заң мен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қоспағанда.

72. Жұмыс берушілер:

1) коммерциялық және өзге де заңмен қорғалатын құпияларды құрайтын мәліметтер жария етілетін кеңестер мен жиналыстарды қоспағанда, өндірістік кеңестер мен жиналыстардың жұмысына Кәсіподақ өкілдерінің қатысуына кедергі келтірмейді;

2) осы Келісімде көзделген міндеттемелерді орындау үшін, белгіленген тәртіпті сақтай отырып, Кәсіподақтың, оның филиалдарының, Кәсіподақтың өзге де (аумақтық) ұйымдарының өкілдеріне Кәсіподақ мүшелері және олардың жұмыс орындары жұмыс істейтін кәсіпорындардың кәсіподақ ұйымдарына баруға кедергі келтірмейді;

3) Кәсіподақтың кәсіпорындардағы ақпараттық материалдарды орналастыру қызметіне кедергі келтірмейді;

4) Кәсіподаққа, оның филиалдары мен бастауыш кәсіподақ ұйымдарына материалдық және техникалық жабдығы бар кеңсе үй-жайларын, автокөлікті, кәсіподақ іс-шараларын, жиналыстарды, конференцияларды өткізуге арналған үй-жайларды, ұжымдық шартта айқындалған ішкі, желілік және қала аралық байланыс құралдарын және т.б. өтеусіз пайдалануға береді;

5) Кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініші болған жағдайда, Жұмыс берушілер ай сайын жұмыскерлердің жалақысынан мүшелік кәсіподақ жарнасын ұстайды және Кәсіподақ есепшотына аударады.

73. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірі ескеріле отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) еңбек шарты жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз жұмыс берушінің-жеке тұлғаның бастамасы бойынша бұзылмайды.

Негізгі жұмысынан босатылмаған және кәсіподақ органдарына сайланған жұмыскерлер өздері мүшелері болып табылатын Кәсіподақтың уәжді пікірінсіз

тәртіптік жазаға тартылмайды немесе басқа жұмысқа ауыстырылмайды.

74. Кәсіподақ органдарының мүшелері қоғамдық міндеттерді орындау кезеңінде, кәсіподақ оқуы, кәсіподақтар шақыратын съездерге (конференцияларға), сондай-ақ пленумдардың, төралқалардың, атқару комитеттері мен салалық кеңестердің жұмысына делегаттар ретінде қатысқан уақытта, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар, кәсіподақ өкілдері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесте негізгі жұмысынан жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып босатылады. Босату шарттары мен ақы төлеу тәртібі ұжымдық шарттарда және келісімдерде көзделеді.

75. Кәсіподақ органдарына сайланбалы лауазымдарға сайлану салдарынан кәсіпорындар мен ұйымдардағы жұмыстан босатылған кәсіподақ қызметкерлеріне олардың өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (лауазымы), ал ол болмаған кезде – медициналық негіздер бойынша қарсы көрсетілмеген және біліктілігі бойынша сол кәсіпорындағы, ұйымдағы тиісті жұмысы (лауазымы) ұсынылады.

76. Ұжымдық шарттарда тиісті ережелер болған жағдайда, бастапқы кәсіподақтың бастауыш ұйымы органдарына сайланып, босатылған кәсіподақ жұмыскерлеріне кәсіпорынның, ұйымның жұмыскерлеріне Жұмыс берушінің қаражаты есебінен көзделген әлеуметтік-еңбек құқықтары және жеңілдіктер беріледі.

77. Кәсіподақтың кәсіподақ органдарының мүшелері құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбегі «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктерімен Еңбек кодексінде реттеледі.

78. Кәсіподақ Жұмыс беруші бөлген мақсатты қаражатты пайдалану туралы есепті ұжымдық шартта немесе Жұмыс беруші мен кәсіподақ арасындағы келісімде көзделген уақыт аралығында ұсынады.

79. Ұжымдық шартта Кәсіподақ қызметін жақсартатын басқа жағдайлар көзделуі мүмкін.

11. Қорытынды ережелер

80. Келісімнің қолданылу мерзімі ішінде Тараптардың келісімі бойынша оған өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін. Енгізілген өзгерістермен толықтырулар Келісімге қосымшамен ресімделеді, оның ажырамас бөлігі болып табылады және жұмыскерлердің өкілдеріне хабарланады.

81. Әлеуметтік әріптестік тараптары Келісімнің орындалуын бақылайды. Салалық комиссия өзінің бекітілген тәртібіне сәйкес Тараптардың Келісім ережелерін бұзу мәселелерін қарауға және оларды жою жөнінде шаралар қолдануға құқылы. Тараптар бақылауды жүзеге асыру үшін жыл сайын Салалық комиссияға Келісімнің орындалу барысы туралы толық және дұрыс ақпаратты ұсынады.

82. Тараптар өкілдерінің келісім жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе келісімге қол қоюдан негізсіз бас

тарту, келіссөздер өткізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және келісімдер ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермеуі, олардың талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

83. Өзіне қабылдаған міндеттемелерді бұзғаны үшін Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына және осы Келісімге сәйкес жауапты болады.

84. Келісімді іске асыру кезінде туындайтын барлық даулы мәселелер Салалық комиссия отырысында, ал келіспеген жағдайда – сот тәртібімен шешіледі.

85. Осы Келісімнің ережелері келісімге қол қойған Тараптардың орындауы үшін міндетті болып табылады және ұжымдық шарт жасасу кезінде қолданылуға тиіс. Егер ұжымдық шарт болмаса, онда Келісім тікелей қолданылады.

86. Келісім заңды күші бірдей мемлекеттік және орыс тілдерінде төрт данада жасалды және қол қойылды.

87. Атом саласы кәсіпорындарында Қауымдастық пен Кәсіподақ бірлесіп, оған қол қойылған күнінен бастап бір ай ішінде оны жұмыскерлердің назарына жеткізуді бірлесіп қамтамасыз етеді.

88. Келісімнің мәтіні Тараптардың ресми сайттарында және бұқаралық ақпарат құралдарында оған қол қойылған күнінен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде жарияланады.

89. Нұр-Сұлтан қаласында 2021 жылғы «7» маусымда қол қойылды. Келісім Тараптардың әрбір қатысушысында мемлекеттік және орыс тілдерінде бір-бір данадан болады.

90. Осы Келісім 2021-2023 жылдарға жасалды, қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді және 2023 жылғы 31 желтоқсанды қоса алғанға дейін қолданылады. Келісім Тараптар қол қойған күнінен бастап күнтізбелік он күн ішінде Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде тіркелуге тиіс.

91. Осы Келісімге қол қойғандар:

**Қазақстан
Республикасының
Энергетика
министрі**

**«Қазақстан ядролық
қоғамы» қауымдастық
нысанындағы ЗТБ
президенті**

**Атом өнеркәсібі
қызметкерлерінің
салалық
кәсіподағының
төрағасы**



Келісілді:

«Қазақстан Республикасы Ұлттық
ядролық орталығы» РМК

«Ядролық физика институты» РМК

«Қазатомөнеркәсіп» Ұлттық атом
компаниясы» АҚ

«Үлбі металлургиялық зауыты» АҚ

«Ядролық технологиялар паркі» АҚ



*Бір Еңбек және қашықта жұмыс істейтін
жұртқа министрлігінде АҚШ-ке 15 маусымға
N 73 тіркелді*

Таушыұлы Д.
