

**Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігі,
Қазақстан Республикасы атом саласының кәсіпорындары мен
ұйымдарының жұмыс берушілері және «Атом өнеркәсібі
қызметкерлерінің салалық кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі
арасындағы 2018-2020 жылдарға арналған
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

1. Жалпы ережелер

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

2. Осы Келісім ұйымдар мен кәсіпорындарда жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы ұжымдық шарттарды жасасу кезіндегі келіссөздерге негіз болып табылады.

3. Осы Келісім Тараптардың өзара міндеттемелерді қабылдау еркіндігі және оларды орындау нақтылығы, өкілеттілігі, тең құқықтығы мен жауапкершілігі, әлеуметтік әріптестікті нығайту мен дамытуға жәрдемдесу, қабылданатын шешімдердің жариялылығы мен талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі, Тараптардың мүдделерін құрметтеу, Келісімді орындау міндеттілігі қағидаттары негізінде жасалды. Осы Келісім Министрлікке, Жұмыс берушілерге және Кәсіподаққа қолданылады.

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

5. Жұмыскерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылатын жағдайда, жұмыскерлердің жазбаша өтініштері бар болған кезде жұмыскерлер үшін анағұрлым тиімді келісім шарттары қолданылады.

6. 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.

7. Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған, жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер күшіне енген сәтінен

бастап Келісімнің тиісті тармақтарына қолданылады.

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

Осы Келісімнің Тараптары өздеріне мынадай міндеттемелерді қабылдайды:

8. Қазақстан Республикасы атом саласының әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешу кезінде тең құқықты бастама негізінде ынтымақтасу, мемлекеттік басқару органдарында жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері бойынша сөз сөйлеу, тиісті акциялар, бағдарламалар, ұсынымдар әзірлеуге қатысу. Коммерциялық және қызметтік құпияны жарияламау туралы талаптарды орындаған кезде, аталған келісімді реттеу мәні болып табылатын саладағы әлеуметтік-экономикалық жағдайлар, еңбек қатынастары бойынша қабылданған шешімдер мен нормативтік-құқықтық актілер туралы ақпаратты қажеттілігіне қарай бір-біріне толық әрі уақтылы жіберуге.

9. 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 мен жеңілдіктердің тізбесін негізді және дәлелді кеңейту құқықтарын шектемеуге.

10. Бірлесе отырып:

1) Сала кәсіпорындары мен ұйымдарының барлық деңгейдегі органдарында әлеуметтік әріптестік қағидаттарын жетілдіру және одан әрі дамытуды қамтамасыз ету;

2) Өзара мүдделерді объективті есепке алу негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз ету;

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

4) Қоршаған ортаны қорғау, салауатты және қауіпсіз еңбек шарттарын жасау;

5) Жұмыскерлердің кәсіби деңгейін арттыру;

6) Жасалатын Келісімдер мен ұжымдық шарттардың тиімділігін арттыру;

7) Кәсіпорындарға келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасуға ұйымдық және әдістемелік көмек көрсету;

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

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

10) Әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен ереуілдердің алдын-алу және жол бермеу жөніндегі іс-шараларды әзірлеу;

11) Осы Келісімнің шарттарын орындаудағы нәтижелерін бұқаралық ақпарат құралдарында, оның ішінде Тараптардың ресми сайттарында, салалық және кәсіподақтың баспасөз басылымдарында жариялау шараларын қабылдау.

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

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 комиссияларымен қарастырылады. Комиссиямен реттелмеген еңбек даулары соттарда қаралады.

12. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша 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 еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексеру жүргізуін ұйымдастырады. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақ, ал ол болмаған кезде – жұмыскерлердің жалпы жиналысына кемінде үштен екісі қатысқан кезде көпшілік дауыспен ұйымның жұмыскерлері арасынан жұмыскерлердің жалпы жиналысы ұсынады.

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

14. Салалық комиссия:

1) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кеңесті қалыптастыру тәртібі және оның қызметі туралы; Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және шешу мәселелері жөніндегі кеңесті қалыптастыру және оның қызметі туралы;

2) Ұжымдық шарттарды, келісімдерді әзірлеу және қабылдауға қатысу үшін Тараптардың бақылаушылары тобын қалыптастыру тәртібі, олардың құзыреті мен қызметі туралы;

3) Кадрлық әлеует пен біліктілікті дамыту жөніндегі үйлестіру орталығын қалыптастыру тәртібі және оның қызметі туралы ережелерді қарастырады және бекітеді.

15. Жұмыскерлердің мүдделерін қозғайтын саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының жобалары Салалық комиссия отырыстарында әлеуметтік әріптестік тараптарымен қарастырылады.

16. Жұмыс берушілер:

1) Келісімді іске асыру үшін жағдай жасауға, ұсыныстарды қарастыру, 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 қабылданған құжаттарды жіберу, қажет жағдайда корпоративтік БАҚ-та тиісті жарияланымдар арқылы бағдарламалық және стратегиялық құжаттардың жобаларын әзірлеу тәртібі туралы хабарлауға;

3) Жаңа қызметкерлерді жұмысқа қабылдау кезінде осы Келісіммен, тиісті ұжымдық шарттармен және жұмыс берушінің актілерімен таныстыруға міндетті.

17. Жұмыскерді міндетті әлеуметтік сақтандырылуға, еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандырылуға.

18. Сауықтыру шараларын өткізуді ұйымдастыруға жағдай жасау, қаржылық-экономикалық жағдайларды ескере отырып, жұмыскерлерге санаторий-курорттық емделу мүмкіндігін беруге.

19. Жұмыскерлердің өкілдері:

1) Еңбек заңнамасын орындау барысындағы қоғамдық бақылаудың нәтижелері туралы ақпарат ұсынуға, сондай-ақ Кәсіподақтың және оның ұйымдарының құрылымдары және саны бойынша Жұмыс берушінің сұрауы бойынша статистикалық және басқа да ақпаратты ұсынуға.

2) Өндірістің тиімділігін арттыру, тәртіпті нығайту, еңбек пен демалыс тәртібінің сақтау, қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйесін түсіндіру мәселелері бойынша Жұмыс берушілерге жәрдемдесуге;

3) Еңбек заңнамасының, кәсіподақтар туралы заңнама негіздері, Қазақстан Республикасында әлеуметтік әріптестікті құқықтық реттеу мәселелері бойынша жұмыс берушілер мен жұмыскерлер өкілдерін оқытуды өткізуге;

4) жұмыс берушілерді Кәсіподақтың алқалы органдарының қабылдаған шешімі туралы хабардар етуге, жоспарланған ұжымдық іс-қимылдар туралы уақтылы ескертуге міндеттенеді.

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

21. Ұжымдық келіссөздерді жүргізу барысында мәлім болған қызметтік және коммерциялық құпияны құрайтын ақпараттарды жарияламау.

22. Жасалған ұжымдық шарттар мен салалық өңірлік келісімдердің есебін қамтамасыз ету және оларды талдау, әлеуметтік әріптестік саласында

озық тәжірибелерді жинақтау және тарату.

23. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің талаптарынан туындайтын барлық басқа да міндеттемелер салалық кәсіпорындарда ұжымдық шарттар жасалған кезде реттеледі және айқындалады.

3. Салалық біліктілік шеңбері

24. Салалық біліктілік шеңбері нақты экономикалық қызмет саласында Ұлттық біліктілік шеңбері негізінде әзірленеді.

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

26. Салалық біліктілік шеңбері Министірлікпен және Жұмыс берушілермен әзірленеді және қайта қаралады және Комиссиямен бекітіледі.

4. Еңбекақы төлеу

27. Тараптар жұмыскерлердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына, сондай-ақ еңбек өнімділігін тиісті арттыру есебінен сала жұмыскерлерінің жалақысын көтеруге бағытталған саясатты іске асыру қажеттілігін және өзара жауапкершілікті мойындайды.

28. Тараптар төмендегілер туралы келісті:

1) Бірінші разрядты жұмыскердің еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде көзделген айлық жалақысының ең төмен мөлшері немесе айлық тарифтік мөлшерлемесінің мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс.

2) Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған мөлшерде, жоғарылатылған лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе еңбек жағдайларын салалық келісімде айқындалатын зияндылық пен қауіптілік дәрежесі бойынша сыныптайтын салалық коэффициенттерді ескере отырып, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде мөлшері айқындалатын қосымша ақылар белгілеу арқылы белгіленеді.

3) ауыр жұмыста, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайында еңбек ететін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда 1.3-тен

2.9-ға дейінгі ауқымда болған салалық коэффициенттерді ескере отырып, жұмыскерлердің жоғарылатылған еңбек ақысын сәйкестендіруді қамтамасыз ету.

29. Еңбек жағдайларын зиянды және (немесе) қауіпті деңгейі бойынша, сондай-ақ салалық коэффициенттерді ескере отырып сыныптау ұжымдық шарттарда және жұмыс берушілердің еңбекке ақы төлеу жүйесін айқындайтын актілерінде жүргізіледі.

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

31. 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.

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

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 уақытта, мереке және демалыс күндері істеген жұмыс үшін төлем ақы ұжымдық шарттар мен жұмыс берушілердің актілерімен белгіленеді.

33. Жұмыс беруші өндірістік объектілерге еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды жүргізбеген жағдайда, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүргізіледі.

34. Жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және айына бір реттен сиретпей, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек шартында көзделеді. Жалақы төленетін күн демалыс немесе мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және еңбек шартында белгіленген мерзімдерде төлемеген кезде жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауаптылықта болады. Жұмыс беруші төлем кідірілген кезең үшін жұмыскерге берешек пен өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге

тиісті келесі күннен бастап мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады және төлем жасалған күнмен аяқталады.

35. Жұмыс беруші еңбек нормаларын әзірледі, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.

36. Жалақыны индекстеу ұжымдық шартта белгіленген тәртіпке сәйкес Жұмыс берушілермен жүзеге асырылады. Коэффициенттердің разрядаралық ең төмен шекті мәні 1,05 кем емес; ең жоғары – 1,3 артық емес болуы керек.

37. Жұмыс берушінің кінәсі бойынша бос тұрып қалу уақыты ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде төленеді, бірақ жұмыскердің орташа жалақысынан кемінде елу пайызы болу керек.

5. Жұмыс уақыты мен тынығу уақыты

38. Жұмыс уақыты мен тынығу уақыты Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексімен, еңбек және ұжымдық шарттарымен, еңбек тәртібі қағидаларымен және жұмыс берушілердің басқа да актілерімен белгіленеді.

39. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің талаптарына және ұжымдық шартта көзделген жағдайларда қызметкерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып, жұмыс берушілердің шығарылған актілеріне сәйкес жұмыс уақытының, тынығу уақытының және еңбек демалысының ұзақтығын белгіледі жүзеге асырады.

40. Белгіленген жұмыс уақыты ұзақтығынан тыс жұмыс (үстеме жұмыс) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес, бірақ Кодекстің 2 т. 77 б. қарастырылған жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің үстеме жұмыстарға тартуға қызметкердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі. Демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жүргізіледі.

41. Тараптар сала ұйымдарында қызметкерлерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік 24 (жиырма төрт) күн болатын жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысының берілуі, сонымен қатар еңбек, ұжымдық шарттарының талаптарына сәйкес демалыстың көбірек ұзақтығы белгілену мүмкіндігі туралы келісті. Жұмыс берушілер жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеуді ол басталардан үш жұмыс күні бұрын, ал еңбек демалысы кестеден тыс берілген жағдайда - ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізеді.

42. Қазақстан Республикасының уәкілетті мемлекеттік органының бұйрығымен бекітілетін Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімі, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне енгізілген жұмыскерлер, лауазымдар және кәсіптерге жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығын және жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысын алу құқығы беріледі.

43. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына және жыл сайынғы

ақы төленетін қосымша еңбек демалысына

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

Жұмыс беруші:

- неке тіркелген;
 - бала туылған;
 - жақын туыстары қайтыс болған;
- еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген өзге де жағдайлар кезінде қызметкердің жазбаша өтініші негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

45. Қазақстан Республикасы Президентінің 2008 жылғы 12 мамырдағы № 587 Жарлығына сәйкес қыркүйектің 28 (жиырма сегізі) кәсіби мереке – «Атом саласы қызметкерлерінің күні» болып саналады. Осы күні немесе сол күннің қарсаңында Жұмыс берушілер кәсіподақтармен бірлесе отырып өндірістің үздіктерін марапаттау арқылы салтанатты жиын өткізеді және (немесе) жұмыс берушілердің тиісті актілері шығарылады.

6. Еңбекті қорғау және еңбек жағдайлары

46. Жұмыс берушілер:

1) профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлерімен ауыстыру арқылы жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдерді болғызбау жөніндегі шараларды қабылдауға;

2) Жаңа қызметкерлерді жұмысқа қабылдау кезінде, оларға еңбек жағдайлары туралы, зияндылық пен қауіп-қатер деңгейі, қауіпсіздік талаптарын бұзған жағдайда денсаулыққа келтірілетін қолайсыз зардаптар, қажетті жеке қорғау құралдары, өтемақы, еңбек және демалыс тәртібі туралы хабардар етуге міндетті. Еңбек жағдайлары, ауыр жұмыстар және зиянды және (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 өндірістік объектілерді аттестаттауды жүргізу жөніндегі мамандандырылған ұйымдар бес жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен жүргізеді.

5) Тұрақты негізде қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың параметрлерін өлшеу, еңбек процесінің қауіпсіздік дәрежесін өндірістік жабдықтардың жарақаттық қауіпсіздігіне баға беріп айқындау, жеке қорғау құралдарымен жабдықтау және Қағидаларға сәйкес реконструкциялаудан, жаңғыртудан, жаңа техника мен технологияларды орнатқаннан кейін міндетті аттестаттауды орындау.

б) елісімде, 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 қарап-тексеруден және ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан меншікті қаражаты есебінен өткізуге міндетті. Медициналық қарсы көрсетілімдер болған кезде немесе жұмыскер медициналық қарап-тексеруден жалтарған жағдайда жұмыс беруші оны еңбек міндеттерін атқаруға жол бермейді және/немесе оны оған денсаулық жағдайына байланысты қарсы көрсетілімі жоқ жұмысқа ауыстыру бойынша шара қабылдайды, сондай-ақ ҚР Еңбек кодексіне сәйкес өзге де шаралар қабылдайды.

7) жұмыскерлерге қажетті санитариялық-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 бірдей тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз етуге;

8) Еңбекті қорғау және қауіпсіздік бойынша іс-шараларды қаржыландыруға, жұмыскердің өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кездегі денсаулығына және өміріне келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігі туралы шарттар жасасуға қажетті қаражаттар бөлу.

9) Жұмыс берушілер мен кәсіподақтар органдарымен ұйымдастырылған еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқыту үшін жағдайлар жасау және (немесе) қаржыландыру.

10) Арнайы оқу мен аттестаттаудан өткен жағдайда, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды, кәсіби ауруларды, қауіпті өндірістік объектілердегі авариялар мен оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияларға Кәсіподақ өкілдерінің, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың қатысуын қамтамасыз ету.

11) Өндірістегі әрбір жазатайым оқиғалар, өндірістегі авариялар (жұмыскерлердің денсаулығына зиян келтірілмеген жағдайда да) туралы Кәсіподақ комитеттерін дереу жазбаша хабарландыру және жоғарыда айтылған оқиғаларды тергеу материалдарын ұсыну.

12) 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.

Жұмыс берушінің кінәсі бойынша өндірісте жұмыскер қаза болған жағдайда, жұмыс беруші қаза тапқанның отбасысына заңнамада қарастырылған төлемдерден басқа, бір жолғы жәрдемақыны төлейді. Аталған жәрдемақы мөлшері ұжымдық шартта белгіленеді.

47. Кәсіподақ, Кәсіподақтың сайланбалы органдары:

1) Өндірісте және салада қауіпсіз және саламатты еңбек жағдайларын жасауға қоғамдық бақылауды қамтамасыз ету және ұйымдастыру, кәсіпорындарда Өндірістік кеңесті құруға бастамашылық ету және оның жұмысына қатысу, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды іріктеуге және бекітуге жәрдем көрсету.

2) Осы келісімнің, ұжымдық шарттардың, еңбекті қорғау және жағдайларын жақсарту бойынша іс-шаралардың, жазатайым оқиғалардың және кәсіби аурулардың, қауіпті өндірістік объектілерінде апаттардың себептерін жоюдың орындалуына тексеріс жүргізуді ұйымдастыру.

3) Осы келісім аясында атқарушы билік органдарымен, мемлекеттік бақылау және қадағалау органдарымен, жұмыс берушілермен бірге еңбек қорғау, денсаулық сақтау, өнеркәсіптік қауіпсіздік жағдайлары бөлігінде тығыз ынтымақтастықты жүзеге асыру.

4) Еңбек қызметіне, өндірістік жарақатқа, өндірістік объектілерде болған кәсіптік сырқатқа байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге қатысу, талдау жасау, олардың деңгейін төмендету бойынша шараларды әзірлеуге қатысу және олардың орындалуын қадағалау.

5) Тиісті кәсіпорынның еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлары, ұйымдар жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігінің жай-күйін тексеруді жүзеге асырады, анықталған бұзушылықтарды жою туралы және оларға жауапты адамдарды жауапқа тарту жөнінде ұсыныстар енгізеді.

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

48. Кәсіподақ кәсіпорындарда еңбек жағдайларын жақсарту бойынша өндірісте салалық және өңірлік жарыстарда, ең жақсы жұмыс пен тұрмысты ұйымдастыру бойынша республикалық қоғамдық конкурсты ұйымдастыруға және өткізуге құқылы.

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

Тараптар келісті:

49. Қызметкерлер санының негізсіз қысқартылуын болдырмау жөнінде шаралар қабылдау.

Салалық келісімге енгізілген нормалар мен жеңілдіктер ұжымдық келісімдерде көзделмеген болса, кәсіпорындар мен ұйымдарға тікелей әсер етеді.

50. Сала жұмыскерлеріне әлеуметтік жәрдемақысы мен материалдық көмектерін төлеу белгілеу тәртібі мен шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде, сала ұйымдарында еңбек етушілерді әлеуметтік қолдау туралы ережелерде белгіленеді.

51. Кәсіпорындарда және ұйымдарда, ұжымдық шарттарда және (немесе) еңбек шартында, қолданыстағы өтемақылардың сақталуына кепілдіктер мен жеңілдіктердің мынадай түрлері ұсынылуы мүмкін:

1) жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына арналған материалдық көмек;
2) қызметкерлерге өз еркімен медициналық сақтандыруды ұйымдастыру;
3) мерекелік күндерде, кәсіби мерекелер мен мерейтой күндеріне орай қызметкерлерді біржолғы көтермелеу;

4) қызметкерлерге ұсынылатын аванстар, несие(қарыздар);

5) жұмыскерлерге сауықтыруға ұсынылатын әлеуметтік жеңілдіктер (ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына материалдық көмек түрінде немесе емделу мен демалуға жолдама түрінде ұсыну);

6) Ұжымдық шартпен айқындалатын тәртібі мен көлемінде балалардың денсаулық сақтау кампаниясы ұйымдастыру;

7) атом саласындағы еңбек өтілі ұзақтығын ескере отырып зейнетке шығуына байланысты қызметкерлерге біржолғы жәрдемақы;

8) өзге жеңілдіктер мен кепілдіктердің басқа түрлері.

Осы мақсаттар үшін бекітілген бюджет шеңберінде Қоғамда тіркелген жұмыс жасамайтын зейнеткерлерге материалдық көмек ұсынылуы мүмкін.

52. Жұмыс берушілер кәсіпорынның кәсіподақ органдарына әлеуметтік объектілерді (сауықтыру орталықтары, балаларға арналған сауықтыру лагерлері, клубтық ғимараттар, спорттық ғимараттар және басқа да әлеуметтік маңызы бар объектілер) және олардың қызметкерлерін қолдау үшін осы мақсаттар үшін көзделген бюджеттен қаражат бөле алады.

53. Жұмыс берушілер ұжымдық шартта көзделген мөлшерде кәсіподақ ұйымдарына мәдени-бұқаралық және сауықтыру жұмыстарын жүргізу үшін қаражат бөледі.

54. Кәсіподақ қызметкерлер арасында спорттық, мәдени-бұқаралық іс-шаралар ұйымдастырады, ал Салалық кәсіподақтың салалық кеңесі болса - ішкі, халықаралық және республикалық деңгейдегі осындай іс-шараларды ұйымдастырады.

55. Ұжымдық шарт, ұжымдық шартты жасасқан ұйымның жұмыс берушісіне және қызметкерлеріне және кәсіподаққа мүшелік жарналарды міндетті түрде ай сайын аудару арқылы жазбаша өтініш негізінде оған қосылған қызметкерлерге қолданылады.

8. Жұмыспен қамту

56. Жұмыс берушілер:

- өндірісті толық немесе ішінара тоқтата тұру, жұмыс орындарын қысқартуды қоса алғанда, жоюға, қайта ұйымдастыруға, өзгертуге, кәсіпорынның кәсіподақ органдарына іс-шараға дейін екі айдан кешіктірмей хабарлауға, қызметкерлерді жұмысқа орналастыру туралы ұсыныстарын енгізуге және олармен кеңес беру жолында сәйкес келетін жұмыстар жүргізуге міндетті;

1) әрбір қызметкерді алдағы шығарылым туралы кемінде бір ай бұрын жазбаша түрде ескертуге міндетті;

2) ескерту ретінде бір мезгілде оның біліктілігі мен денсаулығының жай-күйін есепке ала отырып, қызметкерлерді жұмыспен қамтуға шаралар қабылдайды;

3) хабарламаның (ескертудің) қолданылу мерзімі ішінде қызметкерге 5 күнтізбелік күнге дейін басқа жұмыс табу үшін ақысыз демалыс беріледі;

4) өндірістегі құрылымдық өзгерістер болған жағдайда, өз қаражаты есебінен штаттық жұмыс орындарынан жаңадан құрылған адамдарға ауыстыру үшін қызметкерлерді қайта даярлау мүмкіндігін бере алады.

57. Жұмыс берушілер кәсіподақпен келісе отырып, ауыр және зиянды салаларда жұмыс істейтін қызметкерлерге ерте зейнетке шығу бағдарламаларын әзірлеуі және жүзеге асыруы мүмкін.

58. Кәсіподақ мүшелері-кәсіпорын қызметкерлерін қысқартқан кезде жұмыс беруші жұмыстан босатылғанға дейін бір ай бұрын тиісті бұйрықтың көшірмесін кәсіподақ комитетіне береді.

Қызметкерлер штаты мен санын қысқартуға қатысты:

- жұмыс берушінің және қызметкерлердің өкілдерінің бірдей санынан құрылған комиссияның оң шешімінсіз зейнеткерлік жасқа екі жыл толмаған қызметкерлермен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

- Тараптармен келіскен жағдайда, егер бұл шарттар ұжымдық келісімдерде көзделген болса, зейнеткерлік жасқа шығу құқығына дейін қызметкердің босатылуына мүмкіндік беретін өзге де шарттар қабылдануы мүмкін.

9. Кәсіподақ жұмысының кепілдемесі

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

60. 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) қызметкерлерге арналған жалақы қоры;
- 3) қызметкерлердің саны;
- 4) қызметкерлердің орташа айлық жалақысы;
- 5) еңбекті қорғау және экологиялық қауіпсіздік жағдайы;

6) жұмыс уақытын жоғалту - барлығы, оның ішінде жарақаттар салдарынан, коммерциялық және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қоспағанда.

Жұмыс берушілер:

1) Коммерциялық және өзге де заңмен қорғалатын құпияларды құрайтын ақпараттың кеңестері мен жиналыстарын қоспағанда, еңбек кеңестері мен жиналыстарында Кәсіподақ өкілдерінің қатысуына кедергі келтірмейді.

2) Кәсіподақтың, оның филиалдарының, кәсіподақтың басқа да (аумақтық) ұйымдарының өкілдеріне Кәсіподақ мүшелері жұмыс жасайтын және олардың жұмыс орындарына осы Келісімде көзделген міндеттерді орындау үшін белгіленген тәртіпті ұстана отырып, жұмыс істейтін кәсіподақ ұйымдарына баруға кедергі жасалмайды;

3) Кәсіподаққа, оның филиалдарына және бастапқы кәсіподақ ұйымдарына ұжымдық шартпен анықталған үй-жайларды, материалдық-техникалық құралдарды өтеусіз пайдалануды қамтамасыз етеді;

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

61. Кәсіподақ органдарына сайланған Жұмыскерлер кәсіпорынның немесе ұйымның таратылуы жағдайын қоспағанда, әкімшіліктің бастамасымен жұмыстан шығарылмайды, сондай-ақ оларға тәртіптік жаза қолданылмайды немесе басқа жұмысқа ауыстырылмайды (тек кәсіподақ комитетінің келісімімен ғана).

62. Кәсіподақ органдарының мүшелері өз мүшелерінің мүдделері үшін кәсіподақтық оқу барысында қоғамдық міндеттерін орындау үшін кәсіподақ органдарының мүшелері кәсіподақтар шақыратын съездерде (конференцияларда), сондай-ақ пленумдар, президиумдар, атқарушы

комитеттер мен салалық кеңестердің жұмысына делегаттар ретінде қатысу себебінен негізгі жұмыстардан босатылады. Босату шарттары мен төлеу тәртібі ұжымдық шарттармен және келісімдермен көзделген.

63. Кәсіподақ органдарына лауазымды қызметке сайлануы салдарынан кәсіпорындардағы және ұйымдардағы жұмыстардан босатылған Кәсіподақ қызметкерлеріне лауазымдық мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (лауазымы) ұсынылады, ол болмаған жағдайда- сол кәсіпорында, ұйымда мамандығына сай, медициналық негіздемелер бойынша қарсы көрсетілімдері жоқ басқа жұмыс (лауазым) беріледі.

64. Ұжымдық шарттарда тиісті ережелер болған жағдайда бастапқы кәсіподақ ұйымы органдарына сайланып, босатылған кәсіподақтың кәсіптік қызметкерлеріне Жұмыс берушінің қаражаты есебінен кәсіпорынның немесе ұйымның қызметкерлері үшін берілетін әлеуметтік және еңбек құқықтарымен және жеңілдіктермен қамтамасыз етіледі.

10. Қорытынды ережелер

65. Келісімнің қолданылу мерзімі ішінде Тараптардың келісімі бойынша оған өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін. Енгізілген өзгерістер мен толықтырулар Келісімге қосымша ретінде ресімделеді, оның ажырамас бөлігі болып табылады және қызметкерлердің өкілдеріне хабарланады.

66. Әлеуметтік әріптестік тараптары Келісімнің орындалуын бақылайды. Салалық комиссия өзінің бекітілген тәртібіне сәйкес Тараптардың Келісімнің ережелерін бұзу мәселелерін қарауға және оларды жою жөнінде шаралар қолдануға құқылы. Тараптар бақылауды жүзеге асыру үшін жыл сайын Салалық комиссияны Келісімнің іске асырылу барысы туралы толық және сенімді ақпаратпен қамтамасыз етеді.

67. Тараптардың өкілдерінің келісімдерді жасау, өзгерту, толықтыруға туралы келіссөзге қатысудан немесе келісімге қол қоюдан негізсіз бас тарту, келіссөздерді өткізу мерзімін бұзу және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеу, келіссөздер жүргізуге және келісімдер ережелерінің сақталуына бақылауды жүзеге асыруға қажетті ақпаратты бермеу, олардың шарттарын бұзу немесе орындамау Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

68. Келісімді іске асыру кезінде туындайтын барлық даулар Салалық комиссия отырысында, ал келіспеген жағдайда - сот тәртібімен шешіледі.

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

70. Атом саласы кәсіпорындарында Жұмыс берушілер мен Кәсіподақ бірлесіп оған қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде осы Келісім туралы қызметкерлерге хабарлауды қамтамасыз етеді.

71. Келісім мәтіні Тараптардың ресми сайттарында және газеттерде жарияланады.

72. Астана қаласында «15» желтоқсан, 2017 жылы жасалды. Қол қоюға әрбір қатысушыда Келісімнің бір данасы бар.

Осы келісімге қол қойған:

**Қазақстан
Республикасының
энергетика вице-
министрі**



**Қазақстан Республикасы
Ядролық қоғамының
директоры**



**Атом өнеркәсібі
қызметкерлерінің
салалық кәсіподағы
төрағасы**

