

**Қазақстан Республикасы Экология, Геология және табиғи ресурстар
министрлігі Су ресурстары комитеті**

**«Қазсушар» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық
мемлекеттік кәсіпорны**

**2021-2026 жылдарға арналған
жұмыс беруші мен жұмысшылар арасындағы
ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМ ШАРТ**
(ұжымдық келісім шарт қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками на 2021-2026 годы
(коллективный договор вводится в действие со дня подписания)

**«Қазсушар» РМК барлық филиалдарымен және «Қазсушар» РМК
қызметкерлерінің жергілікті кәсіподағының бастауыш кәсіподақ
ұйымдарымен келісілген**

Нұр-Сұлтан қ., 2021 жыл

ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

Осы ұжымдық шарт (бұдан әрі мәтін бойынша - шарт) жұмыс беруші – Қазақстан Республикасы Экология, Геология және табиғи ресурстар министрлігі Су ресурстары комитетінің «Қазсушар» шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорны (бұдан әрі – «Қазсушар» РМК) оның филиалдарымен (бұдан әрі - «Қазсушар» РМК) арасында жасалды - Жұмыс беруші) Жарғының негізінде әрекет ететін Бас директор **Алтай Аралбайұлы Елжасов** және бір жағынан «Қазсушар» РМК (бұдан әрі –оның бастапқы кәсіподақ ұйымдарымен жергілікті кәсіподақ) қызметкерлерінің өкілі, екінші жағынан «Қазсушар» РМК жұмыскерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ Жарғысының негізінде әрекет ететін жергілікті кәсіподақтың төрағасы **Құдайберген Қалыбек** тұлғасында (бұдан әрі – «Тараптар» деп аталатындар).

Осы ұжымдық шартта пайдаланылатын ұғымдар:

Ұжымдық шарт - ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, қызметкерлер атынан олардың өкілдері мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

Әлеуметтік әріптестік - жұмыскерлер (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі;

Бас, салалық, өңірлік Келісім (Бұдан әрі-Келісім) - Тараптардың республикалық, салалық және өңірлік деңгейлерде қызметкерлер үшін мазмұнын және еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі міндеттемелерін айқындайтын әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

Жұмыс беруші - «Қазсушар» РМК бас директоры - Орталық аппарат қызметкерлері және қызметкер еңбек қатынастарында болатын филиалдардың басшылары (директорлар, директорлардың орынбасарлары, бас инженерлер, бас бухгалтерлер) үшін;

Филиалдардың директорлары – филиалдар туралы ережелер мен кәсіпорынның бас директоры берген сенімхаттар негізінде филиалдардың

қызметкерлері үшін жұмыс берушінің функцияларын жүзеге асыруға уәкілеттік берілген.

Жұмыс берушілердің өкілдері - жергілікті жерлердегі Бас директордың өкілдері-құрылтай құжаттары немесе сенімхаттар негізінде жұмыс берушінің мүдделерін білдіруге уәкілетті филиалдардың директорлары;

Жұмыс берушінің актілері - жұмыс беруші шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, қағидалар, ережелер, ауысымдық кестелер, вахталар кестелері, демалыс кестелері және өзге де ішкі құқықтық актілер;

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 жұмыс беруге, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді.

Қызметкер - жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын «Қазсушар» РМК және оның филиалдарының жеке тұлғасы;

Қызметкерлер өкілдері – «Қазсушар» РМК жұмыскерлерінің жергілікті кәсіподағы» ҚБ;

Жалақы - қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына байланысты Еңбек үшін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;

Демалыс - жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтай отырып, қызметкердің жыл сайынғы демалысын қамтамасыз ету үшін қызметкерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату;

Әлеуметтік демалыс - бұл ана болу, балаларды күту, өндірістен қол үзбей білім алу және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін қолайлы жағдайлар жасау мақсатында қызметкерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор - еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыратын қызметкерлердің өкілі;

Еңбек дауы - Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, Еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша Жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) арасындағы келіспеушіліктер;

Келісу комиссиясы - еңбек дауы тараптарының өтініші бойынша жеке еңбек дауларын қарайтын тұрақты жұмыс істейтін орган.

Салалық кеңес - Ауыл шаруашылығы қызметкерлері салалық кәсіподағының сайланбалы басқарушы органы.

1.1. Жұмыс беруші еңбек қатынастарын, әлеуметтік жеңілдіктерді реттеу мәселелері бойынша өзара мүдделерді қамтамасыз ету және келісу және осы ұжымдық шартқа қол қою үшін жергілікті кәсіподақты «Қазсушар» РМК – ның жалғыз өкілі, әлеуметтік әріптес, «Қазсушар» РМК-ның Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан барлық филиалдарының кәсіподақтың уәкілетті мүшелері (қызметкерлері) (бұдан әрі мәтін бойынша-қызметкерлер) деп таниды.

«Қазсушар» РМК филиалдарында қызметкерлердің жалғыз өкілі осы Ұжымдық шарт шеңберінде әрекет ететін филиалдың бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы болып табылады.

1.2. Осы Шарттың күші жұмыс берушіге және жұмыскерлерге, сондай-ақ жергілікті кәсіподақтың және оның бастауыш кәсіподақ ұйымдарының сайланбалы және штаттық жұмыскерлеріне қолданылады.

1.3. Осы Шартта Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерінен тыс белгіленген әлеуметтік кепілдіктер тек кәсіподақ мүшелеріне ғана қолданылады. Шарттың жекелеген ережелері Тараптардың келісімі бойынша зейнеткерлерге де қолданылуы мүмкін.

1.4. Осы Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес әзірленді және жасалды:

- 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі;

- «Кәсіптік одақтар туралы» 2014 жылғы 27 маусымдағы ҚР Заңымен;

- Қазақстан Республикасының Үкіметі, қызметкерлердің республикалық бірлестіктері мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы Бас келісім (2021-2023 жылдар);

- ҚР Ауыл шаруашылығы саласындағы қолданыстағы салалық келісіммен;

- Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық шарттармен.

Шарт қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді және жаңа Ұжымдық шарт қабылданғанға дейін бес жыл бойы қолданылады.

1.5. Осы ұжымдық шарт «Қазсушар» РМК мен оның филиалдарындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады және жұмыс беруші мен қызметкерлер арасында жасалады, онда Тараптардың әрқайсысы екінші Тарап өкілдерінің өкілеттіктерін біледі және таниды және осы негізде өзіне белгілі бір міндеттемелер қабылдайды.

Тараптар осы Шарттың талаптарын орындаудың міндеттілігін растайды.

1.6. Тараптар жұмыс беруші мен «Қазсушар» РМК және оның филиалдары қызметкерлерінің өзара мүдделерін қамтамасыз ететін маңызды шарттар мен ережелерді келісу мақсатында келісімге қол қойды және осы ұжымдық шартқа қол қойды.

1.7. Тараптар келіссөздер барысында Тараптардың әрқайсысының Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтін өз талаптары мен ұсыныстарын қоюға құқығы және мүмкіндігі бар екендігі туралы хабардар етіледі.

1.8. Осы Шартқа барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады және онымен бірдей заңды күшке ие.

1.9. Жұмыс беруші Тараптар осы Шартқа қол қойғаннан кейін бір ай мерзімде оны мониторинг үшін жергілікті еңбек инспекциясы органына (Нұрсұлтан қаласының Еңбек Департаменті) ұсынуға міндетті.

1.10. Шартқа оның қолданылу мерзімі ішінде өзгерістер мен толықтырулар ҚР Еңбек кодексінде және осы ұжымдық шартта белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

1.11. Шарттың қолданылу кезеңінде қабылданған және қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсартатын заңдар мен басқа да нормативтік құқықтық актілер олар күшіне енген кезден бастап шарттың тиісті тармақтарының қолданысын кеңейтеді.

1.12. Шарттың қолданылу кезеңінде оның жекелеген тармақтарын түсіндіруді екіжақты комиссия жүзеге асырады. Тараптардың Шарттың кез келген тармағын біржақты тәртіппен өзгертуге, толықтыруға немесе қолданысын тоқтатуға құқығы жоқ.

1.13. Ұжымдық шарт кезең ішінде өз күшін сақтайды:

- ұйымды қайта ұйымдастыру (бірігу, қосу, бөлу, бөліп шығару, қайта құру).

Ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде осы ұжымдық шарт барлық қызметкерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап өз қолданысын тоқтатады.

1.14. Осы Ұжымдық шарттың орындалуын әлеуметтік әріптестік жөніндегі екі жақты комиссия бақылайды және оның орындалуын жыл сайын бірлескен отырыста («Қазсушар» РМК және оның филиалдары ұжымының жиналысында) қарайды.

1.15. Осы Шарттың қолданылу кезеңінде жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасында туындайтын жеке еңбек дауларын жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің тең санынан тепе-тең негізде «Қазсушар» РМК мен оның филиалдарында құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылатын Келісу комиссиясы шешеді. «Қазсушар» РМК-дағы және оның

филиалдарындағы жеке еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы туралы ереже осы ұжымдық шартқа қосымша болып табылады.

1.16. Осы Шарт үш данада жасалды. Бір данасы жұмыс берушіде сақталады; екінші данасы жергілікті кәсіподақта, үшінші данасы Нұр - сұлтан қаласы Еңбек Департаментінің Тіркеуші органында болады.

1.17. Осы Шарттың орындалу барысы туралы ақпарат «Қазсушар» РМК және оның филиалдарының ақпараттық стендінде жарияланады.

2 бөлім. Тараптардың негізгі құқықтары мен міндеттері.

2.1. Тараптардың жалпы міндеттемелері

2.1.1. Тараптар «Қазсушар» РМК мен оның филиалдарының тұрақты экономикалық қызметі, оның персоналдың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету, әлеуметтік бағдарламаларды қолдау мүмкіндігі ұйымның нарықта бәсекеге түсу қабілетіне байланысты екендігімен келісті.

2.1.2. Тараптар өз құқықтарын жүзеге асыру және міндеттерін орындау кезінде әлеуметтік және психологиялық сау климатқа кепілдік бере отырып, «Қазсушар» РМК мен оның филиалдарының мүддесінде әрекет етуге келісті.

2.1.3. Кәсіподақ мүшесінің жазбаша өтініші болған жағдайда жұмыс беруші оның жалақысынан белгіленген жалақының 1 (бір) пайызын ұстап қалады және жергілікті кәсіподақтың есеп шотына аударады.

2.2. Жұмыс беруші міндеттенеді:

2.2.1. Қызметкерлердің құқықтарын және заңмен қорғалатын мүдделерін сақтау, жұмыскерлерге заңнамада және осы Шартта көзделген барлық құқықтық және әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету;

2.2.2. Жұмысқа қабылдау кезінде қолданыстағы заңнамада белгіленген тәртіппен және шарттарда жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға және жұмыскерді ұжымдық шартпен таныстыруға құқылы;

2.2.3. Жұмыскерлерге олардың еңбегін бағалау және жалақыны есептеу қағидаларын, еңбек тәртіптемесінің қағидаларын, Жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар өзге де актілерін таныстыру және түсіндіру.

2.2.4. Еңбекті ұйымдастыру мен қауіпсіздігін жетілдіру, өндірістің тиімділігі мен мәдениетін арттыру, қызметкерлерді сауықтыруға, олардың білімі мен кәсіби даярлығын арттыруға ықпал ету;

2.2.5. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен филиал орналасқан жерден алыс болған жағдайда қызметкерлерді (вахталық және ауысымдық) жұмыс орнына және кері жеткізуді жүзеге асыруға.

2.2.6. Қызметкерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және егер ұйымда осындай еңбек жағдайлары болса, кәсіптік аурудың болу мүмкіндігі туралы ескертілсін.

2.2.7. Қажет болған жағдайда кәсіподақпен келісім бойынша еңбек құқығы нормаларын, оның ішінде ережелерді қамтитын жергілікті актілерді қабылдау:

- жұмыс тәртібі туралы;
- еңбек нормаларын қайта қарау туралы;
- еңбек жағдайларының өзгеруі туралы;
- кәсіподақтың сайланған мүшелері болып табылатын қызметкерлермен жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу туралы.

Келісілген акт тиісті құжатпен ресімделеді.

2.2.8. Жергілікті кәсіподаққа және бастапқы кәсіподақ ұйымдарына қажет болған жағдайда «Қазсушар» РМК мен оның филиалдарының еңбегіне және әлеуметтік-экономикалық дамуына байланысты мәселелер бойынша ақпарат беру:

- экономикалық және технологиялық жағдайлардың өзгеруіне байланысты ұйымдағы еңбек жағдайларының өзгеруі;
- тұтастай алғанда ұйым қызметкерлерінің көпшілігінің экономикалық және әлеуметтік-еңбек мүдделерін қозғайтын бөлігінде ұйымды ұйымдық өзгертулерге (қайта ұйымдастыруға немесе таратуға);
- жұмысшылардың көпшілігінің еңбек жағдайларының өзгеруіне әкелетін технологиялық өзгерістер.

2.2.9. ҚР заңнамасына сәйкес еңбекке жарамсыздық парақтарын төлеу.

2.2.10. Қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорына және басқа да аударымдарға ақша ұстау және аудару туралы мәліметтердің сақталуын қамтамасыз етсін.

2.3. Қызметкер міндеттенеді:

2.3.1. Еңбек міндеттерін еңбек, ұжымдық шарттарға, жұмыс берушінің актілеріне сәйкес орындау.

2.3.2. Еңбек тәртібін сақтау.

2.3.3. Ішкі еңбек тәртібін сақтау.

2.3.4. Жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария бойынша талаптарды сақтау.

2.3.5. Жұмыс берушінің және қызметкерлердің мүлкіне ұқыпты қарау.

2.3.6. Адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қатер төндіретін ахуал туындағаны,

сондай-ақ бос тұрып қалу туындағаны туралы жұмыс берушіге хабарлауға міндетті.

2.3.7. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеу;

2.3.8. Жұмыс берушіге келтірілген зиянды қолданыстағы заңнамада белгіленген шекте өтеу.

2.4. Жергілікті кәсіподақ міндеттенеді:

2.4.1. Жергілікті кәсіподақ әрбір қызметкердің табыс көзі болып табылатын «Қазсушар» РМК мен оның филиалдарын дамытуға қосқан үлес ретінде ортақ мақсаттар мен еңбек қажеттілігін іске асыру үшін өзінің жауапкершілігін мойындайды.

2.4.2. Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде санкцияланбаған ереуілдерді өткізуге жол бермеу, ҚР қолданыстағы заңнамасына сәйкес тараптарды бейбіт реттеуді пайдалана отырып, жанжалдарды шешуді жүзеге асыру.

2.4.3. Ішкі еңбек тәртібі Ережелерін, Еңбек және өндірістік тәртіпті сақтау бойынша белсенді жұмыс жүргізу, құқықтық көмек көрсету.

2.4.4. Мәдени-бұқаралық және спорттық-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыруға, қызметкерлердің кәмілетке толмаған балаларының демалысын ұйымдастыруға қатысу.

2.4.5. ҚР еңбек заңнамасы бойынша құқықтық жаппай оқытуды жүргізу.

2.4.6. Қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсартуға және жұмыс орындарындағы қауіпсіздікті қамтамасыз етуге қол жеткізу.

2.4.7. Қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау.

2.4.8. Жұмыс берушімен жобаны әзірлеу және Ұжымдық шарт жасасу бойынша Ұжымдық келіссөздер жүргізу, осы мақсатта еңбек қатынастары мәселелері бойынша қажетті ақпарат алу.

2.4.9. Қызметкерлердің кәсіподақ жарналарын және жұмыс берушінің аударымдарын жергілікті кәсіподақ Атқару Комитеті бекіткен сметаға сәйкес қатаң түрде пайдалану.

2.4.10. Жергілікті кәсіподақ жарғысына және «Қазсушар» РМК филиалдарындағы бастауыш кәсіподақ ұйымдары туралы Ережеге сәйкес, «Қазсушар» РМК филиалдарының бастауыш кәсіподақ ұйымдарының төрағалары мүшелік кәсіподақ жарналарының толық жиналуына және олардың жергілікті кәсіподақтың есеп шотына 100% (жүз пайыз) аударылуына дербес жауап береді, егер филиал ұжымы мен бастауыш кәсіподақ ұйымының

жалпы жиналысы өзгеше шешім қабылдамаса, жергілікті кәсіподақ өз кезегінде бастауыш кәсіподақ ұйымының жауапты адамды тағайындау туралы хаттамасына сәйкес бастауыш кәсіподақ ұйымының 75% - ын (жетпіс бес пайызын) кәсіподақ активі тағайындайтын (сайлайтын) жеке тұлғаның банк карточкасына қайтарады.

2.4.11. Жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешудің заңнамада белгіленген рәсімін орындау.

3 бөлім. Еңбек қатынастарын реттеу

3.1. Қызметкерді жұмысқа қабылдау жасалған еңбек шарты негізінде шығарылатын жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

3.2. . Еңбек шартын (бұдан әрі – еңбек шарты) жасасу, өзгерту және толықтыру тәртібі:

1. Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір-бір данасы жұмыскер мен жұмыс берушіде сақталады.

2. Еңбек шартына, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгерістер мен толықтырулар енгізуді тараптар жазбаша нысанда қосымша келісім түрінде жүзеге асырады.

Еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы хабарламаны еңбек шарты тараптарының бірі береді және екінші Тарап оны берген күннен бастап бес жұмыс күні ішінде қарайды. Еңбек шартының талаптарын өзгерту, оның ішінде басқа жұмысқа ауыстыру кезінде өзгерту туралы хабарлама алған тарап қабылданған шешім туралы белгіленген мерзімде екінші Тарапқа хабарлауға міндетті.

Адамды жұмысқа жіберу еңбек шарты жасалғаннан кейін ғана жүзеге асырылады.

3.3. Еңбек шарты жасасу кезінде жұмыс беруші қызметкерге қызметкердің тапсырылған жұмысқа біліктілігінің сәйкестігін тексеру үшін үш айға дейін сынақ мерзімін белгілеуге құқылы. Кәсіпорын басшылары мен олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары, филиалдар, ұйымдар өкілдіктерінің басшылары үшін сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін.

3.4. Жұмыс берушінің қызметкермен келісім бойынша:

- жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыру;
- қызметкерді жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру;
- жұмыскерді басқа заңды тұлғаға іссапарға жіберу;
- өндірістік қажеттілік жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру;
- бос тұрып қалу жағдайында басқа жұмысқа уақытша ауыстыру;

- денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауыстыру;
- жүкті әйелдерді басқа жұмысқа уақытша ауыстыру;
- тараптардың келісімі бойынша басқа да аударымдар.

3.5. Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға ол ҚР ЕК-нің 52 және 53-баптарының барлық тармақтарын қатаң сақтаған кезде ғана жол беріледі.

3.6. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттаудан өткізу кезінде оның құрамына техникалық инспекторлар, сондай-ақ қызметкерлердің (кәсіподақтың) өкілдері енгізіледі.

3.7. Жұмыс беруші барлық жұмыскерлерге бекітілген кесте бойынша жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысын, сондай-ақ ауыр жұмыстарда, зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысын ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің ҚРӘМ 31.12.2015 жылғы № 12731 тіркелген 28.12.2015 жылғы № 1053 бұйрығымен бекітілген, сондай-ақ жұмыс орнын аттестаттау кезінде анықталған.

3.8. Күзет қызметі, үй-жайларды жинаушылар, әртүрлі жұмысшылар үшін жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік 24 (жиырма төрт) күнді, кәсіпорынның қалған қызметкерлері үшін күнтізбелік 30 (отыз) күнді құрайды. Жұмыс берушімен келісім бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы екі бөлікке бөлінуі мүмкін, бұл ретте олардың біреуінің ұзақтығы күнтізбелік 14 күннен кем болмауы тиіс.

3.9. Егер жұмыс беруші қызметкерге әлеуметтік демалыс беру туралы жазбаша өтініш білдірсе, оған жалақы сақталмайтын демалыс береді:

- 1) оқу демалысы;
- 2) жүктілікке және бала (балаларды) тууға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты демалыс;
- 3) бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша демалыс.

Егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, әлеуметтік демалыста болған кезең еңбек өтіліне есептеледі.

3.10. Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде жұмыс беруші оған келесі жағдайларда 3 күнтізбелік күннен аспайтын қосымша ақылы демалыс береді:

- 1) бала туған кезде;
- 2) Жақын туыстары (туған аға-інілері, апа-сіңлілері, ата-аналары, жұбайы, балалары) қайтыс болған немесе ауыр сырқаттанған жағдайда.

4 бөлім. Жалақы.

4.1. Еңбекке ақы төлеу және нормалау ҚР Еңбек кодексінің негізінде, штаттық кестеге және қолданыстағы үстемеақыларға сәйкес еңбек құқықтық

қатынастарын реттейтін өзгерістер мен өзге де заңнамалық актілерді ескере отырып жүзеге асырылады.

4.2. Барлық жағдайларда қызметкердің жалақысы заңнамада белгіленген ең төменгі жалақыдан төмен болмауы тиіс.

4.3. Еңбекке ақы төлеу, көтермелеу төлемдерінің нысандары (қосымша ақылар, үстемеақылар, сыйлықақылар және т.б.) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес белгіленеді.

4.4. Жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) жұмыстарда істейтін сала қызметкерлері үшін тиісті жылға арналған «республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен бекітілетін еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандартын және осы еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлер үшін салалық арттырушы коэффициентті 1,3 мөлшерінде белгілейді.

4.5. Қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде көзделген жалақы мен өзге де төлемдерді келесі айдың 10-күнінен кешіктірмей уақтылы және толық мөлшерде төлеу.

Сұрау салу бойынша «Қазсушар» РМК мен оның филиалдарының әрбір қызметкеріне ай сайын салықтардың, зейнетақы аударымдарының барлық түрлерінің ұсталуын және төленуге тиісті соманың толық жазылуын көрсете отырып, жалпы жалақының есептелуі көрсетілген есеп айырысу парағын беру.

4.6. Қызметкерлерге сыйлықақы беру, материалдық көтермелеу, сыйақы белгіленген еңбекақы төлеу қоры шегінде және «Қазсушар» РМК қызметкерлеріне еңбекақы төлеу және сыйлықақы беру туралы Ережеге» сәйкес кәсіпорынның қаржылық мүмкіндігі болған кезде жүргізіледі.

4.7. Ерекше жағдайларда (төтенше жағдайларда, су тасқыны және авариялық жұмыстар кезінде) басшының, оның орынбасарларының өкімі бойынша қызметкерлер Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес белгіленген жұмыс күнінің ұзақтығынан тыс, демалыс күндері және мереке күндері еңбекке ақы төлеу нысаны жоғары шұғыл жұмыстарды орындау үшін тартылуы мүмкін.

4.8. Вахталық әдіс кезінде жиын пунктінен жұмыс орнына және кері қарай жүріп-тұру уақыты жұмыс уақытының есебіне кіреді және жұмыскердің орташа жалақысы мөлшерінде төленеді.

4.9. Лауазымдарды қоса атқарғаны, уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақы қосымша жұмыс бойынша жалақының 30% - ына дейін белгіленеді.

5 бөлім. Еңбекті және денсаулықты қорғау

5.1. Тараптар өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу үшін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрады, ол жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының қосымша жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға тексерулер жүргізуін ұйымдастырады.

5.2. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіподақ қызметкерлер арасынан ұсынады және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

(Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады).

5.3. Мүгедектікке әкеп соққан жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулар кезінде зардап шеккен қызметкерге немесе қызметкер қайтыс болған жағдайда оған құқығы бар адамдарға моральдық зиянды өтеу мақсатында жұмыс беруші ҚР ЕК-де көзделген мөлшерде және тәртіппен біржолғы жәрдемақы төлейді.

5.4. Жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелері, оның ішінде мамандандырылған ұйымдардың қатысуымен аттестаттау комиссиясының қорытындылары еңбекке ақы төлеуді негіздеу және зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін қызметкерлерге жеңілдіктер мен өтемақылар беру үшін пайдаланылады.

5.5. Жұмыс беруші қызметкерге кәсіптік ауруы анықталған жағдайда және растайтын құжаттары болған кезде медициналық тексеру жүргізуге байланысты материалдық шығыстарды (плацкарт орнының құны бойынша жол жүру, медициналық қызметтердің құны) өтейді.

5.6. Ерекше қауіпке байланысты жұмыстарда істейтін жұмыскерлер (егер ондай болса) жұмыс басталар алдында тиісті медициналық куәландырудан өтуге тиіс. Медициналық тексеруден өтуден жалтарған қызметкерлер жұмыстан шеттетіледі.

5.7. Жұмыс беруші жергілікті кәсіподақпен келісім бойынша жыл сайын еңбекті қорғауға және арнайы тамақтануға «нақты жұмыспен қамтылған күндері сүт және оған теңестірілген басқа да өнімдерді тегін беру белгіленетін зиянды еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын қызметкерлердің кәсіптері мен лауазымдарының тізбесіне» сәйкес қажетті қаржы қаражатын бөледі.

5.8. Қызметкерлерді қауіпті өндірістік объектілерде (учаскелерде), оның ішінде биіктікте, жерасты жағдайларында, ашық камераларда, арналарда,

өзендерде, теңіз қайраңдарында және ішкі су айдындарында жұмыс жүргізу үшін жеке қорғаныш құралдарымен қамтамасыз ету.

5.9. Жұмыс беруші өзінің қоғамдық жұмысын орындау үшін орташа жалақысын сақтай отырып, Негізгі өндірістік қызметтен босатыла отырып, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға аптасына кемінде 2 сағат ұсынады.

5.10. Жұмыс беруші кәсіподақпен бірлесіп филиалдар арасында өндірістегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша жыл сайынғы байқау-конкурстар өткізеді, байқау-конкурстың ең үздік нәтижелерін «Қазсушар» РМК әкімшілігі және жергілікті кәсіподақтың Атқару Комитеті көтермелейді, содан кейін салалық кәсіподаққа марапаттау үшін ерекше көзге түскен ауыл шаруашылығы қызметкерлерін ұсынады.

5.11. Жұмыс беруші жылына бір рет жұмыскерлерді өз қаражаты есебінен профилактикалық медициналық қарап-тексеруге жібереді.

5.12. Кәсіподақ еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасының жай-күйіне қоғамдық бақылауды жүзеге асырады (кәсіподақ комитеті жанындағы Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор), қызметкермен жұмыста және жұмысқа бару және жұмыстан шығу процесінде болған жазатайым оқиғаларды тергеуге қатысады.

6 бөлім. Әлеуметтік кепілдіктер, жеңілдіктер мен өтемақылар

6.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:

6.1.1. Қызметкер зейнеткерлік жасқа жеткен кезде, кәсіпорындағы қызметкердің үздіксіз өтілі кемінде он жыл болған жағдайда, оған бір лауазымдық жалақыға ақы төленсін.

6.1.2. Қызметкер жасына байланысты зейнеткерлікке шыққан кезде оны Құрмет грамотасымен, Алғыс хатымен, бағалы сыйлықпен марапаттаумен салтанатты шығарып салуды ұйымдастырылсын.

6.1.3. Қайтыс болған жағдайда жерлеуге арналған біржолғы төлемдер жүргізу:

1) Кәсіпорын қызметкері – жақын туыстарының өтініші және қызметкердің қайтыс болуы туралы куәлік негізінде 75 АЕК-ке дейінгі мөлшерде;

2) кәсіпорын қызметкерінің жақын туыстары (ата - анасы, балалары, жұбайы, аға-інілері мен апа-сінділері) - қызметкердің өтініші және жақын туыстарының қайтыс болуы туралы куәлігінің негізінде 35 АЕК-ке дейінгі мөлшерде төленеді.

6.1.4. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қызметкердің жазбаша өтініші бойынша 1 (бір) лауазымдық айлықақыға дейінгі мөлшерде сауықтыруға арналған емдік жәрдемақы төленеді.

Жаңадан қабылданған қызметкерлерге кәсіпорынмен еңбек қатынастарында болған 12 (он екі) ай өткеннен кейін төлем жүзеге асырылады.

6.1.5. Бұған құқығы бар қызметкердің жазбаша өтініші бойынша «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының 18.12.1992 жылғы Заңына және «Арал өңіріндегі экологиялық қасірет салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының 30.06.1992 жылғы Заңына сәйкес қосымша ақылы демалыс беруге құқығы бар.

6.1.6. Тізбесін Жұмыс берушінің және кәсіподақтың өкілдерінен Тараптар белгілейтін пешпен жылытылатын үйлерде тұратын кәсіпорынның жалғызілікті ардагерлеріне, зейнеткерлеріне және мүгедектеріне (еңбек бойынша) көмір құнының 50 процентін норма бойынша жеткізу арқылы 5 тонна төлейді.

6.1.7. «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңының 25-бабына және 8.3-тармағына сәйкес қолданыстағы салалық келісім жергілікті кәсіподақтың қызметін қамтамасыз ету үшін мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүргізуге және басқа да жағдайларды жақсартатын (үй-жайды, ішкі, желілік, қалааралық және бейне байланыс құралдарын, ұйымдастыру техникасын, көп тиражды баспасөзді, қызметтік автокөлікті пайдалану) кәсіпорынның жылдық жалақы қорының кемінде 0,3 пайызы мөлшерінде жергілікті кәсіподаққа қаражат бөлінсін.

6.1.8. Кәсіпорынның жұмыс істемейтін зейнеткерлеріне мерейтойға, «қарттар күні» (1 қазан) мерекелеуге, ауыр материалдық жағдайына байланысты қайырымдылық көмек көрсету.

6.1.9. Қызметкерге бір лауазымдық айлықақыға дейінгі мөлшерде материалдық көмек көрсету мынадай жағдайларда жүзеге асырылады:

- 1) бала туғанда;
- 2) некеге тұру;
- 3) дүлей зілзаланың салдарынан қызметкерге мүліктік зиян келтірілген апаттар;
- 4) тиісті құжаттарды ұсынған кезде қызметкер «Қазсушар» РМК-дағы үздіксіз жұмыс өтілі кемінде бес жылды құраған жағдайда, ол 60 жасқа толған мерейтойлық күнге жеткен кезде;
- 5) еңбек ету қабілетінен айырылуына байланысты шұғыл жағдайларда ауыр материалдық жағдайда қалған жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау көрсету (растайтын құжаттарды ұсынған кезде).

6.1.10. Еңбек ардагерлерінің (зейнеткерлердің) отбасыларына, олар қайтыс болған жағдайда, салттық қызметтерге кемінде 10 АЕК мөлшерінде ақшалай қаражат бөлу және қажет болған жағдайда көлікпен қамтамасыз ету.

6.1.11. Жетім балаларға, зейнеткерлерге, егер мұндайлар жергілікті атқарушы органдармен кәсіпорынға (филиалға) бекітілген болса, қайырымдылық көмек көрсету.

6.1.12. Тараптардың келісімі бойынша Республиканың мемлекеттік және кәсіби мерекелерінің өткізілуін ұйымдастырады.

6.2. Кәсіподақ міндеттенеді:

6.2.1. Кәсіподақтың мүшесі болып табылатын қызметкерге оның жазбаша өтініші бойынша 7 АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсету мынадай жағдайларда жүзеге асырылады:

1) бала туғанда;

2) некеге тұру;

3) «Балаларды қорғау күні» мерекесіне (14 жасқа дейінгі балалары бар қызметкерлерге).

6.2.2. Кәсіпорынның жұмыс істемейтін зейнеткерлеріне «қарттар күні» (1 қазан) мерекелеуге байланысты 7 АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетілісін.

6.2.3. 1 қыркүйекте асырауында 2 және одан да көп мектеп жасындағы кәмелетке толмаған балалары бар жалғыз басты аналарға әр балаға кемінде 30 мың теңге мөлшерінде «Мектепке жол» біржолғы көмек көрсетілісін.

6.2.4. Қызметкерге оның жазбаша өтініші бойынша тиісті құжаттарды (тест, талдау, хаттама және т. б.) ұсына отырып, 1 АЕК мөлшерінде «COVID–19» вирусымен, пневмониямен алғашқы ауырған кезде материалдық көмек көрсету.

6.2.5. Қызметкер зейнеткерлік жасқа жеткен кезде оған 10 АЕК мөлшерінде материалдық көмек төленсін.

6.2.6. Кәсіпорын қызметкерінің жақын туыстары (ата - анасы, балалары, жұбайы, аға-інілері мен апа-сіңлілері) қайтыс болған жағдайда қызметкердің өтініші және жақын туыстарының қайтыс болуы туралы куәлігі негізінде жерлеуге арналған біржолғы төлемдер 10 АЕК мөлшерінде жүргізілісін.

6.2.7. Қызметкерге оның жазбаша өтініші бойынша ауыр сырқатты емдеуге, тиісті медициналық қорытындыларды ұсына отырып, 10 АЕК мөлшерінде медициналық қызметтерге ақы төлеуге материалдық көмек көрсету.

6.2.8. Кәсіпорынның ардагерін (зейнеткерді) және жұмыскерді немесе оның отбасының бір мүшесін медициналық көрсеткіштері бойынша емдеу-

алдын алу және сауықтыру мекемелеріне жолдамамен мұқтаж Тараптардың бірлескен шешімі негізінде қамтамасыз ету:

- жергілікті кәсіподақ қаражаты-60 пайыз;
- кәсіпорын ардагерінің (зейнеткерінің), қызметкердің немесе оның отбасы мүшесінің қаражаты-40 пайыз.

6.2.9. Кәсіподақтың мүшесі болып табылатын әрбір қызметкерге жаңа жылдық сыйлықтарға ақшалай қаражат бөлу.

6.2.10. Балалар сауықтыру лагерьлеріне жолдамаларды кәсіпорын қызметкерлерінің балаларына қаржылық мүмкіндік болған жағдайда мынадай шарттармен төлеу:

- жергілікті кәсіподақ қаражаты-60 пайыз;
- қызметкердің қаражаты-40 пайыз.

6.2.11. Еңбек ардагерлерінің (зейнеткерлердің) отбасыларына, олар қайтыс болған жағдайда, салттық қызметтерге кемінде 10 АЕК мөлшерінде ақшалай қаражат бөлу және қажет болған жағдайда көлікпен қамтамасыз ету.

6.2.12. Кәсіподақ мүшесіне тегін әдістемелік және құқықтық көмек көрсету, сонымен қатар жоғары тұрған салалық кәсіподақтың мамандарын тарту.

6.2.13. Кәсіподақ мүшелерін жергілікті кәсіподақтың және филиалдардағы бастауыш кәсіподақ ұйымдарының кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін қорғау ісіндегі қызметі туралы, сондай-ақ кәсіподақ бюджеті қаражатының пайдаланылуы туралы хабардар ету.

6.2.14. Жылына кемінде бір рет ұйымның еңбек ұжымы алдында кәсіподақ комитетінің бір жыл ішінде атқарған жұмысы, кәсіподақтың қаржы қаражатының, оның ішінде жұмыс берушіден түскен түсімдердің жұмсалуды туралы есеп беру.

6.2.15. Тараптардың келісімі бойынша Республиканың мемлекеттік және кәсіби мерекелерінің өткізілуін ұйымдастырады.

7 бөлім. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері

7.1. Жұмыс беруші жергілікті кәсіподақты кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жалғыз өкілетті өкілі деп таниды.

7.2. Жұмыс беруші салалық кәсіподақтың басшы органдарының өкілдеріне (салалық кеңеске, кәсіподақ комитетіне) осы Шартта көзделген міндеттемелерді орындау үшін кәсіпорындарға, жұмыс орындарына, әлеуметтік объектілерге баруға кедергі келтірмейді.

7.3. Жұмыс беруші жергілікті кәсіподақ пен бастауыш кәсіподақ ұйымының босатылған сайланбалы қызметкерлеріне кәсіпорында және оның

филиалдарында жұмыс істейтін еңбек құқықтарын, кепілдіктерді, жеңілдіктерді, сыйлықақы және көтермелеу төлемдерін таратады.

7.4. Жұмыс беруші негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне кәсіподақ комитетінің бекітілген кестесіне сәйкес қажеттілігіне қарай кәсіподақ органдары шақыратын съездер, конференциялар делегаттары ретінде өздеріне жүктелген міндеттерді орындау үшін, сондай-ақ сайланбалы органдардың жұмысына қатысу немесе қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы үшін аптасына кемінде 4 ақы төленетін сағатты ұсынады. Осы іс-шараларға қатысушыларды іс-шараның толық ұзақтығы кезінде жұмыстан босатады, орташа жалақысын сақтайды және іссапар шығындарын төлейді.

7.5. Жұмыс беруші өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жөніндегі комиссияға, сондай-ақ еңбек дауларын қарау жөніндегі комиссияның жұмысына, басқа да іс-шараларға қатысу үшін жергілікті кәсіподақтың босатылмаған өкілдеріне басқа жерге іссапар бойынша орташа жалақысын сақтайды және шығыстарын төлейді.

8 бөлім. Тараптардың жауапкершілігі

8.1. Шартқа қол қойған Тараптардың әрқайсысы өз өкілеттіктері шегінде оның мақсаттарын іске асыру үшін жауап береді, өзіне алған міндеттемелерді орындау үшін барынша күш салады және туындайтын проблемаларды тең құқылық, өзара сыйластық, басқаға беру және уағдаластық қағидаттарында шешуде ынтымақтасуға міндеттенеді.

8.2. Ұжымдық шартты жасасу, өзгерту жөніндегі Ұжымдық келіссөздерге қатысудан жалтарған және келісілген ұжымдық шартқа қол қоюдан заңсыз бас тартқан тараптардың өкілдері Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады.

8.3. Ұжымдық шарттың бұзылуына және орындалмауына, сондай-ақ оның орындалуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты ұсынбауына кінәлі тұлғалар объективті себептер болмаған кезде Қазақстан Республикасының заңнамасына және осы Шартқа сәйкес жауапты болады.

8.4. Осы ұжымдық шартта жұмыс беруші, сондай-ақ жергілікті кәсіподақ тарапынан қабылданған міндеттемелер кәсіпорынның және әрбір жеке алынған филиалдың қаржылық мүмкіндігі (шығындардың, салықтардың және бюджетке төленетін міндетті төлемдердің барлық баптары шегерілгеннен кейін кәсіпорынның билігінде қалатын қаражат есебінен, сондай-ақ таза кірістің бір бөлігі есебінен) болған жағдайда орындалуы мүмкін.

9 бөлім. Қорытынды ережелер

9.1. Тараптар осы Шартқа өзгерістер мен толықтырулар оның қолданылу мерзімі ішінде Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өзара келісім бойынша ғана жүргізіледі деген келісімге келді. Бұл ретте өзгерістер енгізудің бастамашысы болып табылатын Тарап өз ұсыныстарын жазбаша түрде ұсынады. Бұл ұсыныстарды қарама-қарсы тарап жазбаша жауап бере отырып, бір ай мерзімде қарауға тиіс. Келісімге қол жеткізілген кезде осы Шартқа өзгерістер мен толықтырулар жұмыс беруші мен жергілікті кәсіподақтың бірлескен шешімімен енгізіледі.

9.2. Тараптардың басшылығындағы және атауындағы өзгерістер осы Шарттың қолданылуын тоқтатуға әкеп соқпайды. Кәсіпорынның бағыныстылығы өзгерген, ол қайта ұйымдастырылған жағдайда, осы Шарт Тараптардың бірі оны тұтастай не оның жекелеген ережелерін (бөлімдерін) қайта қарау қажеттігі туралы мәлімдегенге дейін көрсетілген мерзім ішінде қолданылады.

9.3. Осы Шарттың орындалуын бақылауды Тараптардың әрқайсысы өздігінен жүзеге асырады.

Тараптардың қолдары:

«Қазсушар» РМК

Бас директоры

А. Елжасов



«Қазсушар» РМК

жұмыскерлерінің жергілікті
кәсіподағының төрағасы

Қ. Құдайберген

М.о.



күні

**Министерство экологии, геологии и природных ресурсов Республики
Казахстан**

Комитет по водным ресурсам

**Республиканское государственное предприятие на праве
хозяйственного ведения «Казводхоз»**

**2021-2026 жылдарға арналған
жұмыс беруші мен жұмысшылар арасындағы
ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМ ШАРТ**
(ұжымдық келісім шарт қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками на 2021-2026 годы
(коллективный договор вводится в действие со дня подписания)

**Согласовано со всеми филиалами РГП «Казводхоз» и первичными
профсоюзными организациями Локального профсоюза работников РГП
«Казводхоз»**

г. Нур-Султан, 2021 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее по тексту - Договор) заключен между Работодателем – республиканским государственным предприятием на праве хозяйственного ведения «Казводхоз» Комитета по водным ресурсам Министерства экологии, геологии и природных ресурсов Республики Казахстан (далее – РГП «Казводхоз») (далее - Работодатель) с его филиалами в лице Генерального директора **Елжасова Алтая Аралбаевича**, действующего на основании Устава, с одной стороны, и представителем Работников РГП «Казводхоз», в лице председателя Локального Профсоюза **Құдайбергел Қалыбек**, действующего на основании Устава ОО «Локальный профессиональный союз работников РГП «Казводхоз» (далее – Локальный Профсоюз с его первичными профсоюзными организациями), с другой стороны, (вместе именуемые далее - «Стороны»).

Понятия, используемые в настоящем коллективном договоре:

Коллективный договор - правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;

Социальное партнерство - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями;

Соглашение генеральное, отраслевое, региональное (далее - соглашение) - правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях;

Работодатель – Генеральный директор РГП «Казводхоз» - для работников Центрального аппарата и руководства филиалов (директоры, заместители директоров, главные инженеры, главные бухгалтеры), с которым работник состоит в трудовых отношениях;

Директоры филиалов – уполномоченные осуществлять функции Работодателя для работников филиалов на основании Положений о филиалах и доверенностей, выданных Генеральным директором предприятия.

Представители Работодателей – представители Генерального директора на местах - директоры филиалов, уполномоченные на основании учредительных документов или доверенностей представлять интересы работодателя;

Акты Работодателя - приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков и иные внутренние правовые акты, издаваемые работодателем;

Трудовой договор – письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник – физическое лицо РГП «Казводхоз» и его филиалов, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

Представители Работников – ОО «Локальный профсоюз работников РГП «Казводхоз»;

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

Отпуск - освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного отдыха работника с сохранением за ним места работы (должности) и средней заработной платы;

Социальный отпуск - это освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.

Технический инспектор по охране труда - представитель работников, осуществляющий внутренний контроль по безопасности и охране труда;

Трудовой спор - разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя;

Согласительная комиссия – постоянно действующий орган, рассматривающий индивидуальные трудовые споры по заявлению Стороны трудового спора.

Отраслевой Совет – выборный руководящий орган Отраслевого профсоюза работников сельского хозяйства.

1.1. Работодатель признает Локальный Профсоюз единственным представителем РГП «Казводхоз», социальным партнером, уполномоченным членами профсоюза (работниками) всех филиалов РГП «Казводхоз», расположенных на территории Республики Казахстан (далее по тексту – Работники), для обеспечения и согласования взаимных интересов по вопросам регулирования трудовых отношений, социальных льгот и подписания настоящего коллективного договора.

В филиалах РГП «Казводхоз» единственным представителем Работников является председатель первичной профсоюзной организации филиала, действующий в рамках настоящего Коллективного договора.

1.2. Действие настоящего Договора распространяется на Работодателя и Работников, а также на выборных и штатных работников Локального Профсоюза и его первичных профсоюзных организаций.

1.3. Социальные гарантии, установленные настоящим Договором сверх законодательных актов Республики Казахстан, распространяются только на членов профсоюза. Отдельные положения Договора могут распространяться по соглашению Сторон и на пенсионеров.

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан:

- Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года;
- Законом РК «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года;
- Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, Республиканским объединением работников и Республиканским объединением работодателей (2021-2023 годы);
- действующим Отраслевым Соглашением в отрасли сельского хозяйства РК;
- Международными договорами, ратифицированными Республикой Казахстан.

Договор вступает в силу с даты подписания и действует в течение пяти лет до принятия нового коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в РГП «Казводхоз» и его филиалах, и заключается между Работодателем и Работниками, в котором каждая из Сторон знает и признает полномочия представителей другой Стороны и на этом основании принимает на себя определенные обязательства.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.6. Стороны достигли соглашения и подписали настоящий Коллективный договор с целью согласования важнейших условий и положений, обеспечивающих взаимные интересы Работодателя и Работников РГП «Казводхоз» и его филиалов.

1.7. Стороны уведомлены о том, что в ходе переговоров каждая из Сторон имеет право и возможность выставлять свои требования и предложения, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

1.8. Все приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

1.9. Работодатель после подписания Сторонами настоящего Договора обязан в месячный срок представить его в местный орган инспекции труда для мониторинга (Департамент труда города Нур-Султан).

1.10. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РК и настоящим коллективным договором.

1.11. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора и улучшающие социально-экономическое положение

Работников, расширяют действие соответствующих пунктов Договора с момента вступления их в силу.

1.12. В период действия Договора разъяснение отдельных его пунктов осуществляется двухсторонней комиссией. Стороны не вправе в одностороннем порядке изменять, дополнять или прекращать действие любого пункта Договора.

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие на период:

- реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации.

При ликвидации организации, объявлении ее банкротом настоящий коллективный договор прекращает свое действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

1.14. Выполнение настоящего коллективного договора контролирует двухсторонняя комиссия по социальному партнерству и ежегодно рассматривает его выполнение на совместном заседании (собрании коллектива РГП «Казводхоз» и его филиалов).

1.15. В период действия настоящего Договора возникающие индивидуальные трудовые споры между Работодателем и Работниками разрешаются Согласительной комиссией, которая является постоянно действующим органом, создаваемым в РГП «Казводхоз» и его филиалах на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и Работников. Положение о согласительной комиссии по индивидуальным трудовым спорам в РГП «Казводхоз» и его филиалах является приложением к настоящему коллективному договору.

1.16. Настоящий Договор составлен в трех экземплярах. Один экземпляр хранится у работодателя; второй экземпляр находится в Локальном профсоюзе, третий экземпляр - в регистрирующем органе Департамента труда города Нур-Султан.

1.17. Информация о ходе выполнения настоящего Договора публикуется на Информационном стенде РГП «Казводхоз» и его филиалов.

Раздел 2. Основные права и обязанности Сторон.

2.1. Общие обязательства Сторон

2.1.1. Стороны согласились с тем, что устойчивая экономическая деятельность РГП «Казводхоз» и его филиалов, его возможность обеспечивать занятость персонала, поддерживать социальные программы, зависит от способности организации конкурировать на рынке.

2.1.2. Стороны договорились при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей действовать в интересах РГП «Казводхоз» и его филиалов, гарантируя социальный и психологически здоровый климат.

2.1.3. При наличии письменного заявления члена профсоюза Работодатель удерживает из его заработной платы 1 (один) процент от установленного оклада и перечисляет на расчетный счет Локального профсоюза.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать права и охраняемые Законом интересы работников, обеспечивать работникам все предусмотренные законодательством и настоящим Договором правовые и социальные гарантии;

2.2.2. При приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством и ознакомить работника с коллективным Договором;

2.2.3. Знакомить и разъяснять работникам правила оценки их труда и начисление заработной платы, правила трудового распорядка, иные акты работодателя, имеющие непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника.

2.2.4. Совершенствовать организацию и безопасность труда, повышать эффективность и культуру производства, способствовать оздоровлению персонала, повышению их образования и профессиональной подготовки;

2.2.5. Осуществлять доставку работников (вахтовые и сменные) к месту работы и обратно в случае отдаленности от места дислокации филиала за счет средств Работодателя.

2.2.6. Предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания, если такие условия труда имеются в организации.

2.2.7. Принимать при необходимости по согласованию с профсоюзом, локальные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе Положения:

- о режиме работы;
- о пересмотре норм труда;
- об изменениях условий труда;
- о расторжении трудового договора по инициативе Работодателя с

Работниками, являющимися выборными членами Профсоюза.

Согласованный акт оформляется соответствующим документом.

2.2.8. Представлять Локальному профсоюзу и первичным профсоюзным организациям при необходимости информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием РГП «Казводхоз» и его филиалов:

- изменений условий труда в организации в связи с изменением экономических и технологических условий;

- организационных изменений (реорганизация или ликвидация) организации в целом в части, затрагивающей экономические и социально-трудовые интересы большинства работников организации;

- технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда большинства работников.

2.2.9. Оплачивать больничные листы в соответствии с законодательством РК.

2.2.10. Обеспечить сохранность документов, подтверждающих трудовую деятельность Работников и сведений об удержании и перечислении денег в Единый накопительный пенсионный фонд и другие отчисления.

2.3. Работник обязуется:

2.3.1. Выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами Работодателя.

2.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.3.3. Соблюдать внутренний трудовой распорядок.

2.3.4. Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте.

2.3.5. Бережно относиться к имуществу Работодателя и работников.

2.3.6. Сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и работников, а также о возникновении простоя.

2.3.7. Не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

2.3.8. Возмещать Работодателю причиненный вред в пределах, установленных действующим законодательством.

2.4. Локальный Профсоюз обязуется:

2.4.1. Локальный профсоюз признает свою ответственность за реализацию общих целей и необходимости труда, как вклада в развитие РГП «Казводхоз» и его филиалов, являющихся источником доходов каждого работника.

2.4.2. В период действия коллективного договора не допускать проведения несанкционированных забастовок, осуществлять решение конфликтов, используя мирное урегулирование сторон в соответствии с действующим законодательством РК.

2.4.3. Проводить активную работу по соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и производственной дисциплины, оказывать правовую помощь.

2.4.4. Принимать участие в организации культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, в организации отдыха несовершеннолетних детей работников.

2.4.5. Проводить правовой всеобуч по трудовому законодательству РК.

2.4.6. Добиваться улучшения условий труда работников и обеспечения безопасности на рабочих местах.

2.4.7. Представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников.

2.4.8. Вести с Работодателем коллективные переговоры по разработке проекта и заключения коллективного договора, получать в этих целях необходимую информацию по вопросам трудовых отношений.

2.4.9. Использовать профсоюзные взносы работников и производимые отчисления Работодателя в строгом соответствии со сметой, утвержденной Исполкомом Локального профсоюза.

2.4.10. Согласно Устава Локального профсоюза и Положения о первичных профсоюзных организациях в филиалах РГП «Казводхоз»,

председатели первичных профсоюзных организации филиалов РГП «Казводхоз» несут персональную ответственность за полноту сборов членских профсоюзных взносов и перечислению их – 100% (сто процентов) на расчётный счёт Локального профсоюза, Локальный профсоюз в свою очередь возвращает - 75% (семьдесят пять процентов) первичной профсоюзной организации согласно протокола первичной профсоюзной организации о назначении ответственного лица, на банковскую карточку физического лица, назначаемого (избираемого) профсоюзным активом, если общее собрание коллектива филиала и первичной профсоюзной организации не приняло иное решение.

2.4.11. Выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между Работником и Работодателем.

Раздел 3. Регулирование трудовых отношений

3.1. Прием Работника на работу оформляется актом Работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.

3.2. Порядок заключения, изменения и дополнения трудового договора (Далее – ТД):

3.2.1. ТД заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами. По одному экземпляру трудового договора хранится у Работника и Работодателя.

3.2.2. Внесение изменений и дополнений в трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения.

Уведомление об изменении условий ТД подается одной из сторон трудового договора и рассматривается другой стороной в течение пяти рабочих дней со дня его подачи. Сторона, получившая уведомление об изменении условий трудового договора, в том числе при переводе на другую работу, обязана в установленный срок сообщить другой стороне о принятом решении.

Допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора.

3.3. При заключении ТД Работодатель имеет право Работнику установить испытательный срок до трех месяцев для проверки соответствия квалификации Работника поручаемой работе. Для руководителя предприятия и его заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств организаций испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев.

3.4. Работодатель по согласованию с Работником имеет право на:

- перевод работника на другую работу;
- перевод работника в другую местность вместе с работодателем;
- прикомандировать работника к другому юридическому лицу;
- временно переводить на другую работу в случае производственной необходимости;
- временно переводить на другую работу в случае простоя;

- временно переводить на другую работу по состоянию здоровья;
- временно переводить на другую работу беременных женщин;
- другие переводы по согласованию сторон.

3.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается только при строгом соблюдении им всех пунктов статьи 52 и 53 ТК РК.

3.6. При проведении аттестации производственных объектов по условиям труда в его состав включаются технические инспектора, а также представители работников (профсоюза).

3.7. Работодатель обязуется предоставлять всем работникам, по утвержденному графику, основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, а также дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда согласно Перечню, утвержденному приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 28.12.2015 года № 1053, зарегистрированному в МЮРК 31.12.2015 года № 12731, а также, если таковое выявлено при аттестации рабочего места.

3.8. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска для службы охраны, уборщиков помещений, разнорабочих составляет 24 (двадцать четыре) календарных дня, для остальных Работников предприятия 30 (тридцать) календарных дней. По согласованию с Работодателем ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на две части, при этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.9. Работодатель предоставляет работнику отпуск без сохранения заработной платы, если последний письменно обратился к нему о предоставлении социального отпуска:

- 1) учебный отпуск;
- 2) отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);
- 3) отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Период нахождения в социальном отпуске засчитывается в трудовой стаж, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

3.10. На основании письменного обращения Работника Работодатель предоставляет ему дополнительные оплачиваемые отпуска не более 3-х календарных дней, в следующих случаях:

- 1) При рождении ребенка;
- 2) В случае смерти или тяжелой болезни близких родственников (родных братьев, сестер, родителей, супруга, детей).

Раздел 4. Заработная плата.

4.1. Оплата и нормирование труда осуществляется на основании Трудового кодекса РК, с учетом изменений и иными законодательными актами, регулируемыми трудовые правоотношения в соответствии со штатным расписанием и существующими надбавками.

4.2. Во всех случаях заработная плата работника не может быть ниже установленной законодательством минимальной заработной платы.

4.3. Оплата труда, формы поощрительных выплат (доплаты, надбавки, премии и др.) устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4.4. Работодатель устанавливает минимальный стандарт оплаты труда для работников отрасли, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) условиями труда, утверждаемый Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете» на соответствующий год, и отраслевой повышающий коэффициент для работников, занятых на данных условиях труда в размере 1,3.

4.5. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами Работодателя не позднее 10 числа следующего месяца.

По запросу персонально каждому Работнику РГП «Казводхоз» и его филиалов ежемесячно выдавать расчетный листок с указанием начисления общей заработной платы с расшифровкой удержания всех видов налогов, пенсионных отчислений и причитающейся суммы к выплате.

4.6. Премирование, материальное поощрение, вознаграждение работников производится в пределах установленного фонда оплаты труда и при наличии финансовой возможности предприятия согласно «Положения об оплате труда и премирования работников РГП «Казводхоз».

4.7. В исключительных случаях (чрезвычайных ситуациях, в период паводка и аварийных работах) по распоряжению руководителя, его заместителей работники могут привлекаться для выполнения срочных работ сверх установленной продолжительности рабочего дня, в дни отдыха и в праздничные дни с повышенной формой оплаты труда, в соответствии с трудовым законодательством РК.

4.8. При вахтовом методе время передвижения от пункта сбора к месту работы и обратно входит в учет рабочего времени и оплачивается в размере средней заработной платы работника.

4.9. Доплата за совмещение должностей, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливается до 30% от оклада по дополнительной работе.

Раздел 5. Охрана труда и здоровья

5.1. Стороны, для предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, создают Производственный Совет по безопасности и охране труда, который организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах дополнительно техническими инспекторами труда.

5.2. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профсоюзом из числа работников и утверждаются решением Производственного Совета по безопасности и охране труда.

(Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением Производственного совета по безопасности и охране труда).

5.3. При несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, приведших к инвалидности, пострадавшему работнику или лицам, имеющим на это право в случае смерти работника, в целях компенсации морального вреда Работодатель выплачивает единовременное пособие в размерах и порядке, предусмотренным ТК РК.

5.4. Результаты аттестации рабочих мест, в том числе с участием специализированных организаций и выводы аттестационной комиссии используются для обоснования оплаты труда и предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

5.5. Работодатель возмещает работнику материальные расходы, связанные с проведением медицинского обследования (проезд по стоимости плацкартного места, стоимость медицинских услуг), в случае установления ему профессионального заболевания и при наличии подтверждающих документов.

5.6. Работники, занятые на работах, связанных с особой опасностью (если таковое имеется), должны перед началом работы проходить соответствующее медицинское освидетельствование. Работники, уклоняющиеся от прохождения медосмотра, от работы отстраняются.

5.7. Работодателем по согласованию с Локальным профсоюзом ежегодно выделяются на охрану труда и специальное питание необходимые финансовые средства согласно «Перечня профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которым в дни фактической занятости устанавливаются бесплатная выдача молока и других равноценных продуктов».

5.8. Обеспечить Работников средствами индивидуальной защиты для проведения работы в опасных производственных объектах (участках), в том числе на высоте, подземных условиях, открытых камерах, каналах, реках, на шельфах морей и внутренних водоемах.

5.9. Работодатель представляет техническим инспекторам по охране труда не менее 2-х часов в неделю с освобождением от основной производственной деятельности, с сохранением среднего заработка для выполнения своей общественной работы.

5.10. Работодатель совместно с профсоюзом проводит ежегодные смотры-конкурсы по безопасности и охране труда на производстве среди филиалов, наилучшие результаты смотра-конкурса поощряются администрацией РГП «Казводхоз» и Исполкомом Локального профсоюза с последующим представлением особо отличившихся для награждения в Отраслевой профсоюз работников сельского хозяйства.

5.11. Работодатель один раз в год направляет работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры.

5.12. Профсоюз осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности (технический инспектор по охране труда при профкоме), принимает участие в расследовании несчастных

случаев, происшедших с работником на работе и в процессе следования на работу и с работы.

Раздел 6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Выплачивать Работнику при достижении им пенсионного возраста до одного должностного оклада при условии, что непрерывный стаж работника на предприятии составляет не менее десяти лет.

6.1.2. При выходе работника на пенсию по возрасту, организовать торжественный провод с награждением его Почетной грамотой, благодарственным письмом, ценным подарком.

6.1.3. Производить единовременные выплаты на погребение в случае смерти:

1) Работника предприятия – в размере до 75 МРП на основании заявления близких родственников и свидетельства о смерти Работника;

2) близких родственников Работника предприятия (родителей, детей, супругов, родных братьев и сестёр) - в размере до 35 МРП на основании заявления работника и свидетельства о смерти близких родственников.

6.1.4. К ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску по письменному заявлению работника выплачивается лечебное пособие на оздоровление в размере до 1 (одного) должностного оклада.

Вновь принятым работникам осуществляется выплата по истечении 12 (двенадцати) месяцев нахождения в трудовых отношениях с Предприятием.

6.1.5. По письменному заявлению Работника, имеющего на это право, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Законом Республики Казахстан от 18.12.1992 года «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» и Законом Республики Казахстан от 30.06.1992 года, "О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье".

6.1.6. Одиноким ветеранам, пенсионерам и инвалидам (по труду) предприятия, проживающим в домах с печным отоплением, перечень которых устанавливается Сторонами из представителей Работодателя и профсоюза оплачивать 50 процентов стоимости угля по норме 5 тонн с доставкой.

6.1.7. Выделять средства Локальному профсоюзу в размере не менее 0,3 процента от годового фонда заработной платы предприятия на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы и другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Локального профсоюза (пользование помещения, средствами внутренней, сетевой, междугородней и видео связью, оргтехникой, многотиражной печати, служебным автотранспортом) согласно статьи 25 Закона РК «О профессиональных союзах» и п. 8.3. действующего отраслевого соглашения.

6.1.8. Оказывать неработающим пенсионерам Предприятия благотворительную помощь в связи с юбилеем, празднованием «День пожилого человека» (1 октября), тяжелым материальным положением.

6.1.9. Оказание материальной помощи работнику в размере до одного должностного оклада осуществляется в случаях:

- 1) рождения ребенка;
- 2) вступления в брак;
- 3) причинения имущественного вреда работнику вследствие стихийных бедствий;

- 4) работнику при достижении им юбилейной даты 60 лет, при условии, что непрерывный стаж его работы в РГП «Казводхоз» составляет не менее пяти лет, при предоставлении соответствующих документов;

- 5) оказывать социальную поддержку работникам, оказавшимся в тяжелом материальном положении, в экстренных случаях, связанных с потерей трудоспособности (при предоставлении подтверждающих документов).

6.1.10. Выделять семьям ветеранов труда (пенсионеров), в случае их смерти, денежные средства на ритуальные услуги в размере не менее 10 МРП и при необходимости обеспечивать транспортом.

6.1.11. Оказывать благотворительную помощь детям-сиротам, пенсионерам, если таковые закреплены за предприятием (филиалом) местными исполнительными органами.

6.1.12. Организовывать проведение государственных и профессиональных праздников Республики по согласованию Сторон.

6.2. Профсоюз обязуется:

6.2.1. Оказание материальной помощи работнику, являющимся членом Профсоюза по его письменному заявлению в размере 7 МРП осуществляется в случаях:

- 1) рождения ребенка;
- 2) вступления в брак;
- 3) к празднику «День защиты детей» (работникам, имеющих детей в возрасте до 14 лет).

6.2.2. Оказывать неработающим пенсионерам Предприятия материальную помощь в связи с празднованием «День пожилого человека» (1 октября) в размере 7 МРП.

6.2.3. Оказывать единовременную помощь «Дорога в школу» на 1 сентября одиноким матерям, имеющим на иждивении 2-х и более несовершеннолетних детей школьного возраста в размере не менее 30 тыс. тенге на каждого ребенка.

6.2.4. Оказывать материальную помощь работнику по его письменному заявлению при первичном заболевании вирусом «COVID-19», пневмонией в размере 1 МЗП с предоставлением соответствующих документов (тест, анализы, протокол и пр.).

6.2.5. Выплачивать Работнику при достижении им пенсионного возраста материальную помощь в размере 10 МРП.

6.2.6. Производить единовременные выплаты на погребение в случае смерти близких родственников Работника Предприятия (родителей, детей,

супругов, родных братьев и сестёр) - в размере 10 МРП на основании заявления работника и свидетельства о смерти близких родственников.

6.2.7. Оказывать материальную помощь работнику по его письменному заявлению на лечение тяжелого заболевания, оплату медицинских услуг в размере 10 МРП с предоставлением соответствующих медицинских заключений.

6.2.8. Обеспечить Ветерана Предприятия (пенсионера) и работника или одного его члена семьи на основании совместного решения Сторонами, остро нуждающегося по медицинским показаниям путевкой в лечебно-профилактические и оздоровительные учреждения, из расчёта:

- средства Локального профсоюза – 60 процентов;
- средства Ветерана (пенсионера) предприятия, работника или одного его члена семьи – 40 процентов.

6.2.9. Выделять денежные средства на новогодние подарки каждому работнику, являющимся членом профсоюза.

6.2.10. Оплачивать путёвки в детские оздоровительные лагеря детям Работников предприятия при наличии финансовой возможности на следующих условиях:

- средства Локального профсоюза – 60 процентов;
- средства Работника – 40 процентов.

6.2.11. Выделять семьям ветеранов труда (пенсионеров), в случае их смерти, денежные средства на ритуальные услуги в размере не менее 10 МРП и при необходимости обеспечивать транспортом.

6.2.12. Оказывать бесплатную методическую и правовую помощь члену профсоюза, при этом может привлекать специалистов с вышестоящего отраслевого профсоюза.

6.2.13. Информировать членов профсоюза о деятельности Локального профсоюза и первичных профсоюзных организации в филиалах в деле защиты интересов членов профсоюза, а также об использовании средств профсоюзного бюджета.

6.2.14. Не реже одного раза в год отчитываться перед трудовым коллективом организации о проделанной работе Профкомом за год, расходовании финансовых средств Профсоюза, в том числе поступивших от Работодателя и других поступлений.

6.2.15. Организовывать проведение государственных и профессиональных праздников Республики по согласованию Сторон.

Раздел 7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель признаёт Локальный профсоюз единственным полномочным представителем работников, являющихся членами профсоюза.

7.2. Работодатель не препятствует представителям руководящих органов Отраслевого профсоюза (Отраслевому Совету, профсоюзному комитету) посещать предприятия, рабочие места, социальные объекты для выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Договором.

7.3. Работодатель распространяет действующие на предприятии и в его филиалах трудовые права, гарантии, льготы, премиальные и поощрительные

выплаты на освобожденных выборных работников Локального профсоюза и первичной профсоюзной организации.

7.4. Работодатель представляет членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, не менее 4-х оплачиваемых часов в неделю по мере необходимости, согласно утвержденного графика Профкома, для выполнения возложенных на них обязанностей в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзными органами, а также для участия в работе выборных органов или краткосрочной профсоюзной учебы. Освобождает участников этих мероприятий от работы на время полной продолжительности мероприятия, сохраняют средний заработок и оплачивают расходы по командировке.

7.5. Работодатель сохраняет средний заработок и оплачивает расходы по командировке в другую местность не освобожденным представителям Локального профсоюза для участия в комиссии по расследованию несчастного случая на производстве, а также в работе комиссии по рассмотрению трудовых споров, других мероприятиях.

Раздел 8. Ответственность сторон

8.1. Каждая из Сторон, подписавших Договор, несет ответственность за реализацию его целей в пределах своих полномочий, предпринимает максимальные усилия для исполнения взятых на себя обязательств и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах равноправия, взаимоуважения, уступок и договоренностей.

8.2. Представители Сторон, уклоняющихся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора и неправомерно отказавшихся от подписания согласованного коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством РК.

8.3. Лица, виновные в нарушении и невыполнении коллективного договора, а также непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за его выполнением, при отсутствии объективных причин, несут ответственность в соответствии с законодательством РК и настоящим Договором.

8.4. Обязательства, принятые настоящим коллективным договором со стороны Работодателя, а также Локального Профююза могут быть исполнены при условии финансовой возможности (*за счет средств, остающихся в распоряжении предприятия, после вычета всех статей затрат, налогов и обязательных платежей в бюджет, а также за счет части чистого дохода, остающегося в предприятии*) Предприятия и каждого отдельно взятого филиала.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения к настоящему Договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан. При этом сторона, являющаяся инициатором внесения изменений,

представляет свои предложения в письменном виде. Данные предложения должны быть рассмотрены противоположной стороной в месячный срок с предоставлением письменного ответа. При достижении согласия, изменения и дополнения в настоящий Договор вносятся совместным решением Работодателя и Локального профсоюза.

9.2. Изменения в руководстве и названии сторон не влекут за собой прекращения действия настоящего Договора. В случае изменения подчиненности Предприятия, его реорганизации, настоящий Договор действует в течение указанного срока, пока одна из сторон не заявит о необходимости пересмотра его в целом, либо отдельных его положений (разделов).

9.3. Контроль за исполнением настоящего Договора каждая из сторон осуществляет самостоятельно.

Подписи сторон:

Подписи сторон:

Генеральный директор
РГП «Казводхоз»
РГП «Казводхоз»

А. Елжасов



Председатель Локального
профсоюза работников
РГП «Казводхоз»

Қ. Құдайберген



дата

Прошито и пронумеровано

на 37 листах



4387 01.08 21

