«Қазақтүрікмұнай» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі

2026-2029 жылдары үшін
«Қазақтүрікмұнай» ЖШС жұмыскерлері мен Жұмыс беруші арасында жасалған

ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМ-ШАРТ

Ақтөбе қаласы, 2026 ж.

МАЗМҰНЫ

№	Бөлімдердің атауы	№ бет.
	ГЛОССАРИЙ	3
1	ҚҰЖАТТЫҢ МАҚСАТЫ ЖӘНЕ ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР	7
2	ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ	8
3	ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІ ҰЙЫМДАСТЫРУ	12
4	ЖҰМЫС УАҚЫТЫ	12
5	ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ	16
6	ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ	21
7	ЖҰМЫСТАН БОСАТЫЛҒАН ЖҰМЫСШЫЛАРДЫ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ	25
8	СЫНАҚ МЕРЗІМІ	27
9	ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ	27
10	КӘСІБИ ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ АРТТЫРУ	29
11	ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ	29
12	ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМ-ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН ҚАДАҒАЛАУ	33
13	ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМ-ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛМАҒАНЫ ҮШІН ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ	33
14	ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР	34
	ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІСІМ-ШАРТ ҚОСЫМШАЛАРЫНЫҢ ТІЗІМІ	34

ОСЫ ҚҰЖАТТЫҢ МАҚСАТЫ ҮШІН ГЛОССАРИЙ

Жұмыс берушінің актілері	-	Белгіленген тәртіпке сәйкес жұмыс беруші шығарған (қабылдаған) және жұмыскердің жұмысына (еңбек қызметіне) тікелей қатысы бар «Қазақтүрікмұнай» ЖШС-ның ішкі құжаттары (жұмыс беруші шығарған бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулар, ережелер, қағидалар, графиктер, ауысымдар, вахта графиктері, еңбек демалысы графиктері);
Вахталық жұмыс әдісі	-	жұмыскерлердің тұрғылықты орнына күн сайын қайтуы қамтамасыз етілмеген кезде олардың тұрғылықты орнынан тыс еңбек процесін жүзеге асыруының ерекше нысаны;
Жұмыстан босатылатын жұмыскерлер	-	Жұмыс берушінің жойылуына, жұмысшылар штатының немесе санының қысқаруына, жұмыс берушінің экономикалық жағдайының төмендеуіне әкеп соқтыратын өндіріс көлемі, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуімен байланысты еңбек қатынастарын үзуге ұйғарылған жұмысшылар;
Тәртіптік қылық	-	Қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы, сондай-ақ еңбек міндеттерін құқыққа қайшы, кінәлі түрде орындамауы немесе тиісінше орындамауы;
Оқу жөніндегі келісім-шарт	-	жұмыс беруші мен оқушы арасындағы кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру шарттары туралы жазбаша келісім;
Жалақы	-	жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың қиындығына, көлеміне, сапасына және шарттарына, байланысты еңбегі үшін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;
Ереуіл	-	Жұмыс берушімен ұжымдық еңбек дауында өзінің әлеуметтік-экономикалық және кәсіби талаптарын қанағаттандыру мақсатында жұмысты толық немесе ішінара тоқтату;
ҚТМ	-	«Қазақтүрікмұнай» ЖШС
Ұжымдық келісім-шарт	-	ҚТМ-да әлеуметтік-еңбек қатынастарын

		реттейтін, жұмыскерлер ұжымы / Жұмыскерлердің өкілі мен жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;
Медиатор	-	«Медиация туралы» Қазақстан Республикасы Заңының талаптарына сәйкес кәсіптік немесе кәсіптік емес негізде медиация жүргізу үшін тараптар тартатын тәуелсіз жеке тұлға;
Түнгі уақыт	-	22 сағаттан таңғы сағат 6-ға дейінгі уақыт;
Еңбекті нормалау	-	Нақты ұйымдастыру-техникалық шарттарда жұмыскерлердің жұмыстарды орындауына (өнім бірлігін жасауға) қажетті еңбек шығындарын (уақытын) анықтау және осы негізде еңбек нормаларын белгілеу;
Бас, салалық, аймақтық келісім (бұдан кейін – келісім)	-	әлеуметтік әріптестік тараптары арасында жасалатын, республикалық, салалық және аймақтық деңгейде жұмыскерлер үшін еңбек, жұмыспен қамту шарттарын және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу бойынша тараптардың мазмұны мен міндеттемелерін анықтайтын құқықтық акт;
Мереке күндері	-	Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мереке күндері;
Жұмыскер өкілдері	-	кәсіптік одақтардың, олардың бірлестіктерінің органдары, олар болмаған жағдайда жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кем дегенде үштен екісі қатысқан жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференцияда) көп дауыс арқылы сайланған және өкілеттік берілген таңдаулы өкілдер.
Кәсіби даярлау	-	белгілі бір жұмыс түрін орындау үшін қажетті жаңа және өзгерген кәсіби машықтарды алу үшін тұлғаны дамытуға бағытталған кәсіби оқыту нысаны;
Қайта даярлау	-	басқа кәсіпті немесе мамандықты игеруге мүмкіндік беретін кәсіби оқыту нысаны;
Біліктілікті арттыру	-	бұрын алған кәсіби білімін, шеберлігін және машықтарын ұстап тұруға, кеңейтуге, тереңдетуге және жетілдіруге мүмкіндік беретін кәсіби оқыту нысаны;
Бітімге келтіру рәсімдері	-	ұжымдық еңбек дауын бастапқыда – бітімге келтіру комиссиясында, ал келісімге келмеген кезде – еңбек төрелігінде,

		Әлеуметтік әріптестікті дамыту және ҚМГ еңбек даулары мен жанжалдарды реттеу жөніндегі кеңесте, сондай-ақ медиация рәсімдерін қолдана отырып, тараптардың екі жақты келісімі бойынша дәйекті түрде қарау;
Бітімге келтіру комиссиясы	-	тараптарды бітістіру арқылы ұжымдық еңбек дауын реттеу үшін жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;
Жұмыссыз бос тұру	-	Экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, басқа да өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептерге байланысты жұмыстың уақытша тоқтап қалуы;
Жұмыс беруші	-	Жұмыскер еңбек қатынасында тұрған ҚТМ;
Жұмыскер	-	ҚТМ-мен еңбек қатынастарында тұрған және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындаушы жеке тұлға
Жұмысшы мамандықтарының жұмыскерлері/ Жұмыскер	-	Тауарларды, жұмыстарды және қызметтерді өндіру саласының физикалық еңбекпен айналысатын жұмыскері. Өндірістік процестегі роліне байланысты негізгі, қосалқы, қызмет көрсету өндірістерінің және әлеуметтік сала жұмыскерлері болып бөлінеді;
Жұмыс уақыты	-	жұмыс берушінің актілері мен еңбек келісім-шартының талаптарына сәйкес жұмыскер сол уақыт ішінде еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына, осы ұжымдық келісім-шартқа, басқа да ҚР құқықтық-нормативтік актілеріне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері;
Мерзімнен тыс жұмыс	-	жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскердің жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан тыс орындайтын жұмысы (есепті кезең үшін нормалды жұмыс сағатының санынан тыс);
Жұмыс уақытының жинақталған есебі	-	жұмыс беруші белгілеген есепке алу кезеңінде оны жинақтау арқылы жұмыс уақытын есепке алу;
Ауысымдық жұмыс	-	бір тәулік ішінде екі не үш немесе төрт

		жұмыс ауысымымен жұмыс істеу;
Әлеуметтік демалыс	-	аналық міндеттерін орындау, балаларды бағу, өндірістен қол үзбей білім алу үшін қолайлы шарттар жасау мақсатында және өзге де әлеуметтік мақсаттар үшін белгіленген кезеңге жұмыскерге берілетін демалыс;
Әлеуметтік әріптестік	-	жұмыскерлер (жұмыскер өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері) арасындағы еңбек қатынастарын және өзге де олармен тікелей байланысты қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қарым-қатынастар;
Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі тұрақты комиссия	-	Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөнінде ішкі бақылауды жүргізу үшін құрылған комиссия;
Еңбек дауы (жанжалы)	-	жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша келіспеушіліктер;
Еңбек төрелігі	-	Бітімге келтіру комиссиясында келісімге келмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті тұлғаларды тартып, ұжымдық еңбек дауының тараптары құратын уақытша жұмыс істейтін орган.

Негізінде қолданылатын, бірақ Глоссарийде ашып көрсетілмеген анықтамалар Қазақстан Республикасының заңнамасында және «Қазақтүрікмұнай» ЖШС еңбекақы төлеу Қағидаларында», «Қазақтүрікмұнай» ЖШС жұмысшыларына әлеуметтік қолдау көрсету Қағидаралында» қолданылатын мағынадағы анықтамаларына сәйкес келеді.

1 ТАРАУ. ҚҰЖАТТЫҢ МАҚСАТЫ ЖӘНЕ ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1. Осы Ұжымдық келісім-шартты Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне (бұдан кейін – Кодекс), Қазақстан Республикасының «Кәсіподақтар туралы» Заңына, Қазақстан республикасында қолданыстағы басқа да құқықтық-нормативтік актілерге сәйкес төменде көрсетілген Тараптар дайындады және ол «Қазақтүрікмұнай» ЖШС-да әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеуші құқықтық акт болып табылады.

2. Осы ұжымдық келісім-шарттың тараптары:

1) Жарғы негізінде әрекет ететін «Қазақтүрікмұнай» ЖШС Жұмыс берушісі атынан Бас директоры Арымбек Құдайберген Берікұлы, бір тараптан,
және

2) екінші тараптан ҚТМ жұмыскерлері (бұдан кейін – «Жұмыскерлер») жұмыскерлердің жалпы жиналысы шешімі негізінде жұмыскерлердің мүдделерін қорғайтын келесі жұмыскер өкілдері болып табылады: Анафина Найля Атымбеккызы, Достанов Сертай Амангелдіұлы, Махамбетов Самат Издегенович, Утебаев Нурадин Багитжанович, Шинтасов Бекежан Маликович, екінші жағынан, барлығы бірлесіп тараптар деп аталады.

3. Ұжымдық келісім-шарттың мақсаты:

1) әрбір Жұмыскердің әлеуметтік әл-ауқатын көтеру;

2) әлеуметтік серіктестік аясында Тараптардың мүдделерінің оңтайлы теңгеріміне қол жеткізу;

3) ҚТМ жұмыстарының тиімділігін арттыру;

4) Өндірістік-экономикалық қызмет нәтижелеріндегі Тараптардың жауапкершілігін күшейту.

4. Осы Ұжымдық келісім-шарт 2026 жылдың 1 қаңтарынан бастап 2029 жылдың 31 желтоқсанына дейін күшінде болады.

Тараптар Ұжымдық келісім-шарттың құқықтық сипаты мен заңдық мәнін мойындайды және барлық қолданылу мерзімінде оны орындауға міндетті болады.

5. Осы Ұжымдық келісім-шарт шарттары мен күші Жұмыс беруші және аттарынан Ұжымдық келісім-шарт жасалған Жұмыскерлер мен осы Келісім-шартқа жазбаша өтініш негізінде қосылған жұмыскерлерге қатысты қолданылатын болады.

Жаңадан қабылданған Жұмыскерлерге еңбек келісім-шартымен бірге №1 қосымшаға сәйкес осы Ұжымдық келісім-шартқа қосылу жөніндегі өтініш формасы ұсынылады. Ұжымдық келісім-шартқа қосылуға ниет білдірген жұмыскерлер осы өтінішке қол қояды және бұл өтініш Адам ресурстарын басқару бөлімінде тіркеледі.

Ұжымдық келісім-шартты жасауға қатыспаған және оған қосылуға ниет білдірген жұмыскерлер көрсетілген форма бойынша тиісті жазбаша арызын жолдайды және бұл өтініш адам ресурстарын басқару бөлімінде тіркеледі.

Өтініш берілген күн Жұмыскердің Ұжымдық келісім-шартқа қосылған күні болып саналады.

6. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады және қолдануға жатпайды. Осы Ұжымдық келісім-шартпен салыстырғанда еңбек жағдайларын жақсартатын, немесе Жұмыскерлердің құқықтары мен кепілдіктерін арттыратын және бұйрықты сипатқа ие Қазақстан Республикасының заңдары мен басқа да нормативтік құқықтық актілері қабылданған жағдайда (Келісім-шарттың қолданылу кезеңінде) қабылданған құқықтық актілер қолдануға жатады. Олай болмаған жағдайда (Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына осы Келісім-шарттың шарттары қарама-қайшы келмеген жағдайда) осы Келісім-шарттың шарттары қолданылады.

7. Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлер жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарында өздерінің мүдделерін қорғау үшін (кәсіподақ ұйымы болмаған жағдайда) жұмыскер өкілдеріне өкілет бере алады. Жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде Жұмыскер өкілдері оның мүддесін қорғайды.

2 ТАРАУ . ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ

1. Жұмыс беруші міндетті:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, ұжымдық және еңбек келісім-шарттарының, сондай-ақ өздері шығарған актілердің талаптарын сақтауға;

2) Жұмысқа алар кезінде ҚР Еңбек Кодексі бойынша белгіленген тәртіп және шарттарға сәйкес жұмыскерлермен еңбек келісім-шартын жасауға;

3) Жұмыскерге еңбек келісім-шартында белгіленген жұмысты беруге;

4) Жұмыскерді ішкі еңбек тәртібі ережелерімен, Жұмыс берушінің жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысты басқа да актілерімен және ұжымдық келісім-шартпен таныстыруға;

5) Жұмыскерге Қазақстан Республикасы құқықтық–нормалық актілерінде, еңбек пен ұжымдық келісім-шарттарда және жұмыс беруші актілерінде қарастырылған айлық жалақысы мен басқа төлем ақыларды уақытында және толық төлеуге;

6) Жұмыскерге Қазақстан Республикасының заңнамаларында, келісімдерде, Ұжымдық және еңбек келісім-шарттарда және Жұмыс берушінің актілерінде қарастырылған жылдық ақысы төленетін еңбек және әлеуметтік демалыстарын беруге;

7) Ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық келісім-шарттарды жасау, сондай-ақ олардың орындалуын қадағалау үшін қажетті толық және сенімді мағлұматтарды жұмыскер өкілдеріне ұсынуға және жұмыскер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға;

8) Қазақстан Республикасының еңбек Кодексінде белгіленген тәртіпке сәйкес ұжымдық келіссөздер жүргізуге және ұжымдық келісім шарт жасауға;

9) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, еңбек келісім-шартына, ұжымдық келісім-шартқа сәйкес жұмыскерлерге еңбек шарттарын қамтамасыз етуге.

10) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылау жасауға;

11) Жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттемелерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

12) Егер жалғаса берген жағдайда жұмыскер мен басқа тұлғалардың өміріне, денсаулығына қауіп туғызар болса жұмысты тоқтатуға;

13) Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі және басқа да заңдарына сәйкес еңбек міндеттіліктерін атқару кезінде жұмыскердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;

14) Жұмыскерлерді міндетті түрде әлеуметтік сақтандыруға;

15) Өткен жарты жылдың және күнтізбелік жылдың қорытындылары бойынша Жұмыскерлермен жалпы есеп беру жиналыстарын өткізуге;

16) Жұмысшылар өкілдерінің пікірін есепке ала отырып, №2 Қосымшада көрсетілген Актілерді шығару.

17) Жұмысшыны медициналық қорытындысы негізінде өндірістік жарақат, кәсіби сырқат немесе еңбек міндеттемелерін орындау кезінде денсаулығына келтірілген басқа да зақымдар, немесе өндіріске байланысы жоқ денсаулығына басқа да зиян келген жағдайда еңбекке жарамдылығын қалпына келтіргенше немесе мүгедектік тағайындалғанша немесе кәсіби еңбекке жарамдылығын жоғалтқандығы тағайындалғанша орындайтын жұмысы бойынша еңбекке ақы төлеумен уақытша басқа жеңілірек жұмысқа ауыстыруға.

2. Жұмыс берушінің төмендегі құқықтары бар:

1) Құзіреті шеңберінде Жұмыскерлермен еңбек қатынастарын реттейтін Актілерді қабылдауға;

2) Жұмыскерлерді ынталандыруға, тәртіптік жаза тағайындауға, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексімен қарастырылған тәртіпте және жағдайда жұмысшыларды материалдық жауапкершілікке тартуға, сонымен қатар жұмысшылардан еңбек келісім-шарттарын, ұжымдық шартты, еңбек тәртібі ережелерін және жұмыс берушінің басқа да актілерін орындауды талап етуге.

3) ҚР заңнамалары мен осы ұжымдық келісім-шартпен қарастырылған және оларға қайшы келмейтін, өндіріс және еңбек қатынастарын ұйымдастыру мен басқару бойынша басқа да шараларды жүзеге асыруға;

4) Жұмыс берушінің есебінен немесе Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйым салынбаған басқа да қаражаттар есебінен Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жұмыскерлердің кәсіби дайындығын, қайта даярлануын, біліктілігін арттыруын қамтамасыз етуге;

5) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында қарастырылған тәртіпке сәйкес жеке еңбек дауын шешу үшін дәйекті түрде келісу комиссиясына, сотқа жүгінуге.

3. Жұмыскерлер өкілі міндетті:

1) ҚТМ-ның әлеуметтік-экономикалық дамуына жан-жақты ықпал етуге, еңбек ұжымында тиімді моралдық-психологиялық жағдайды қамтамасыз етуге;

2) Осы ұжымдық келісім-шарттың шарттарын қатаң түрде сақтауға және міндеттерін орындауға және оның жұмыскерлердің қатаң сақтауын қамтамасыз етуге;

3) Жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртібі ережелерін, еңбек тәртібін, сондай-ақ ҚТМ-ның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау ережелерін сақтауына ықпал етуге;

4) Жұмыскерлер арасында олардың құқықтық сауатын көтеруге, соның ішінде Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздері, келіссөздер жүргізу қабілетін дамыту және еңбек дауларында бітімге қол жеткізуге бағытталған түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;

5) Жұмыс берушіге еңбек ұжымында туындаған проблемалық мәселелер жөнінде шұғыл хабар беріп отыруға;

6) өкілеттіктері шеңберінде әлеуметтік-еңбек дауларының алдын-алуға қатысты іс-шараларды қолға алуға;

7) жұмыскер өкілдерінің ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, митингтер, шерулер, пикеттер мен наразылықтарын ұйымдастыру және жүргізу жөнінде Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпке бағынуын қамтамасыз етуге;

8) жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғауға;

9) әлеуметтік қолдау шараларын әділ түрде бөлу принциптерін басшылыққа алуға;

10) өндірісте жарақат алған немесе қайтыс болған жұмысшылар отбасына, сонымен қатар өндірісте жарақат алған жұмысшының өзіне тегін кеңестер және еңбек міндеттемелерін орындау кезінде денсаулығына келтірілген зиянды уақытылы және толық өтеу мәселелерін шешуге көмектесу;

11) салауатты өмір салтын насихаттауға және Жұмыс берушімен бірге әртүрлі спорттық және мәдени іс-шаралар өткізу жұмыстарын жұмыс беруші қаражаттарының есебінен жүргізуге;

12) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын түсіндіруге, жұмыскерлердің ҚТМ мүлкіне саналы түрде және сақтықпен қарауын қалыптастыруға бағытталған жұмыстар жүргізуге;

13) Ұжымдық келісім-шартқа қол қойылғаннан кейін бір айлық мерзім ішінде оның мазмұнын түсіндіру жұмыстарын жүргізуге.

14) Жұмыс берушіні жұмыскер өкілдері қабылдайтын құжаттармен таныстыруға; Жұмыс берушіге жоспарланған ұжымдық іс-шаралар жөнінде уақытылы хабарлап отыруға;

15) Жұмыс берушімен бірге ұжымдық келісім-шарттың баптарын жүзеге асыруға бағытталған іс-әрекеттерді үйлестіруге;

16) жұмыс берушімен жұмысшылар жиынын (конференциялар) өткізу тәртібін,орнын, уақытын, жиналысқа (конференцияға) қатысушылар санын келісуге.

4.Жұмыскерлер өкілінің төмендегідей құқықтары бар:

1) Ұжымдық келісім-шарттың мазмұнына қатысты ұсыныстар беруге; Ұжымдық келісім-шартты дайындау кезінде бақылауды ұйымдастыруға және оның орындалу қорытындыларын қарастыруға;

2) Жұмыс берушімен екіжақты қарым-қатынаста жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделеріне өкілдік етіп, оларды қорғауға, жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін сотқа шағымдар беруге, медиациялр өткізілгенде, сотта және басқа органдарда олардың мүдделерін қорғауға, оларға басқа да құқықтық көмек беруге, келісу комиссиялары құрамында жеке еңбек дауларын қарауға, бітістіруші комиссиялардың құрамында ұжымдық еңбек дауларын (жанжалдарын) шешуге қатысуға, ұжымдық шарттар жасауға құқықтары бар.

5. Жұмыскерлер міндетті:

1) еңбек және ұжымдық келісім-шарттарға, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес еңбек міндеттіліктерін атқаруға;

2) еңбек тәртібін сақтауға;

3) жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіп қауіпсіздігі және өнеркәсіп санитариясы талаптарын орындауға;

4) Жұмыс беруші мен жұмыскерлердің мүлкіне ұқыпты қарауға;

5) Адамдардың өмірі мен денсаулығына, жұмыс беруші мен жұмыскерлердің мүлкіне қауіп төндіретін жағдайлар туындағанда, сонымен қатар жұмыстың тоқтап қалу қаупі туындағанда жұмыс берушіге хабар беруге;

6) Еңбек міндеттіліктерін атқару кезінде өзіне белгілі болған мемлекеттік құпияларды, заңмен қорғалатын қызметтік, коммерциялық немесе басқа сырларды құрайтын мағлұматтарды жария етпеуге;

7) Келтірілген залалды жұмыс берушіге ҚР заңнамасымен белгіленген мөлшерде өтеуге;

8) Жұмыс берушінің өзіне алған міндеттемелерді орындауы шартында ереуіл жариялаудан бас тартуға, ұжымдық еңбек дауларын шешуде ҚР заңнамаларында қарастырылған қарастырылған бітістіруші рәсімдерді барынша қолдануға.

6. Жұмыскерлердің төмендегідей құқықтары бар:

1) ҚР заңнамаларында, осы Келісім-шартта қарастылырған барлық құқықтар мен кепілдіктерді сақтай отырып, еңбек қызметін жүзеге асыруға;

2) Осы Ұжымдық келісім-шартта белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді пайдалануға;

3) еңбек міндеттемелерін орындауға қатысты белгіленген тәртіпте өз құқықтары мен кепілдіктерін қорғауға;

7. Тараптар міндетті:

1) осы Ұжымдық келісім-шарттың талаптарын мүлтіксіз орындауға, бір-бірінің мүдделерін құрметтеуге, өзара түсіністікке қол жеткізе отырып, мақсат-мүдделердің қарама-қарсылығынан аулақ болуға міндетті. Барлық даулы мәселелерді Ұжымдық келісім-шарттың 11-тарауына сәйкес келіссөздер мен кеңестер жүргізу арқылы шешуге;

2) Ұжымдық келісім-шартпен белгіленген кепілдіктер мен жеңілдіктер, қабылданған және бар құқықтар бойынша міндеттемелерді орындауға;

3) Тараптардың Қазақстан Республикасы заңнамаларында қарастырылған басқа да құқықтары мен орындауы тиіс міндеттері бар.

3 ТАРАУ. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІ ҰЙЫМДАСТЫРУ

1. Еңбекке ақы төлеу жүйесі, тарифтік көрсеткіштер мен қызметтік жалақылар, соның ішінде ауыр және зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін Жұмыскерлерге төленетін қосымша және үстеме ақылар, өтемақылар көлемі «ҚТМ» ЖШС еңбекақы төлеу туралы Қағидасына сәйкес реттеледі.

4 ТАРАУ. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ

1. Жалпы ережелер

1) Жұмыс уақыты ҚТМ-ның Еңбек тәртібі ережелері бойынша белгіленеді.

2) Жұмыс уақыты қалыпты ұзақтықта, қысқартылған ұзақтықта және толық емес болуы мүмкін, ол ҚТМ-ның әрбір Жұмыскерінің еңбек келісім-шартында жазылады.

3) Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 (қырық) сағатты аспауы тиіс. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы әкімшілік-басқару персоналы үшін белгіленеді.

Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығын сақтау мақсатында вахталық жұмысшылар мен жекелеген Жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының жиынтықталған есебі тағайындалады.

4) Қысқартылған жұмыс уақыты мүгедектігі бар жұмыскерлерге, мүгедектігі бар баланың ата-аналардың біреуіне, сондай-ақ Жұмыс берушінің келісімі бойынша тағайындалады.

5) Жұмыс беруші екіқабат әйелдің жазбаша өтініші бойынша үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-аналардың (бала, қыз асырап алушылардың) біріне ҚР еңбек заңнамасына сәйкеес толық емес жұмыс уақытын белгілейді.

6) Тараптардың келісімі бойынша еңбек келісім-шартында Жұмыскерге толық емес жұмыс уақыты мен оның ұзақтық уақыты тағайындалуы мүмкін. Толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы жұмыс Жұмыскерді ақысы төленетін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы, еңбек өтілін есептеу, еңбек саласында ҚР еңбек заңнамасында, еңбек және ұжымдық келісім-шартта, келісімдерді белгіленген басқа да құқықтары мәселесінде қандай да бір шектеулерге әкеп соқтырмайды.

Сонымен қатар, нақты жұмыс жасалған уақыт үшін сағаттық еңбек ақы төлемі жүзеге асырылады.

7) КТМ-да 2 демалыс күнімен, бес күндік жұмыс аптасы тағайындалады, вахталық жұмыскерлер үшін бұл қолданылмайды.

Вахта персоналынан бөлек, кеңсе Жұмыскерлері үшін күн сайын демалып, тамақ ішуілері үшін 1 сағат 30 минутқа созылатын үзілісі бар ұзақтығы 8 сағаттық жұмыс уақыты белгіленеді.

Күн сайынғы жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күн сайынғы жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістердің уақыты жұмыс тәртібі ережелері, еңбек және ұжымдық келісім-шарттар бойынша белгіленген шарттар сақтала отырып, жұмыс берушінің актісімен анықталады.

8) Жұмыс уақытының есебі Жұмыскерлердің еңбек төлемін есептеу үшін Жұмыс берушінің Акті болып табылатын жұмыс уақытын есепке алу табелінде жүргізіледі.

Жұмыс берушінің жұмыс уақытын есепке алу табелінде Жұмыскердің жұмыс істеген, істемеген уақыты көрсетіледі.

9) Жұмыс істеген уақытқа нақты жұмыс істелген жұмыс уақыты мен ҚР Еңбек кодексіне сәйкес жұмыс уақытына жататын басқа да да уақыттар

есептеледі. Сонымен қатар, үстеме жұмыс, түнгі уақыттағы, демалыс және мереке күндеріндегі, іс сапары күндеріндегі жұмыс уақыттары бөлек есептеледі.

10) Келісім-шарттың Тараптары ҚТМ-дағы өндірістің спецификасы түнгі уақыттары, демалыс және мереке күндері жұмыс істеу, сондай-ақ үстеме жұмыстарды істеу қажеттілігін талап ету мүмкін екенін мойындайды.

11) Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы заңнамасымен белгіленген шектеулерді сақтай отырып, Жұмыскерлерді түнгі уақытта, демалыс және мереке күндері жұмысқа, үстеме жұмыстарға тартуы мүмкін.

2. Вахталық жұмыс әдісі

1) «ҚТМ» ЖШС-де вахталық жұмыс әдісі төмендегі кен орындарында қолданылады: Ақтөбе облысында «Оңтүстік Қаратөбе» МДҚ, «Кенқияқ» ДБЖБ, «Лақтыбай» МДҚ және Маңғыстау облысында «Елемес» МДҚ, «Сазтөбе» МДҚ, «Опорный» МТБ.

2) Вахта мерзіміне нысанда жұмыс істеген уақыт кезеңі мен ауысымаралық демалыс уақыты есептеледі.

3) Вахталық әдіспен жұмыс істейтін Жұмыскерлерге төмендегілер тағайындалады:

3.1) вахта ұзақтығы – 15 күнтізбелік күн; жұмыскерлердің вахтааралық демалыс ұзақтығы – 15 күнтізбелік күн.

3.2) Вахталық әдіспен еңбекті ұйымдастыру бойынша күн сайынғы жұмыстың ұзақтығы 11 сағатты және 1 (бір) сағат түскі үзілісті құрайды, және 12 сағат үзіліссіз өндіріс циклындағы нысандарға қызмет көрсететін жұмысшылар үшін 12 сағат.

3.3) жұмыс уақыты мен демалыс уақыты вахтадағы жұмыс кестесімен (вахта кестесі) бекітіледі.

4) Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерге және жұмыскерлерге Жұмыс беруші міндеттенеді:

4.1)Өз есебінен міндетті үш мезгіл ыстық тамақтандыруды ұйымдастыруға. Қажеттілік жағдайында, өз есебінен сондай-ақ түнгі (кеш уақыттағы) тамақты ұйымдастыруға;

4.2)Қажеттілік жағдайында, өз есебінен құрғақ (жеңіл) тағамдарды ұйымдастыруға;

4.3)Жұмыс орнына дейін және кері жеткізу;

4.4)Ауысымаралық демалыс үшін қажетті жағдайлармен қамтамасыз етуге.

5) Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерге жұмыс уақытының жиынтықталған есебі тағайындалады. Аталған категорияның жұмыскерлеріне есеп кезеңіне 1 (бір) күнтізбелік жыл тағайындалады. Есеп кезеңі жұмыс уақытын, демалыс уақытын, жиналу орнынан жұмыс орнына және кері қайтуда жолда болған уақытын, сондай-ақ аталмыш күнтізбелік уақыт кезеңіне сәйкес келетін басқа да кезеңдерді қамтиды. Сонымен қатар, есеп кезеңіндегі жұмыс уақытының ұзақтығы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген норманы аспауы тиіс.

Жұмыс берушінің орналасқан жеріне немесе жұмыс орнына дейінгі немесе жиналатын орыннан және кері қайтуға дейінгі жолда өтетін уақыт жұмыс уақытына қосылмайды.

6) Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін әр Жұмыскердің жұмыс уақыты мен демалыс уақытының есебін жүргізуге міндетті.

7) Жұмыс беруші жұмыскерлерді жиналатын нүктеден кен орнына дейін және кейін қайта жеткізуді қамтамасыз етеді. Көліктің қозғалыс кестесі мен жиналу нүктелері Жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

8) Вахталық ауысым жұмысының кестесі Жұмыскер өкілімен мақұлданғаннан кейін, Жұмыс берушінің актісімен бекітіледі және қолданылуына бір айдан кем емес уақыт бұрын Жұмыскерлерге білдіріледі.

3. Ауысымдық жұмыс

1) Өндіріс үдерісінің ұзақтығы күндік жұмыстың рұқсат етілген ұзақтығынан асып кеткен жағдайда ауысымдық жұмыс белгіленуі мүмкін.

Үзіліссіз өндірістік цикл мен үзіліссіз өндіріс нысандарында қызмет көрсететін жұмыскерлерге ауысымдық жұмыс белгіленеді.

2) Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екіншісіне өту мәселелері ауысым кестелерімен (графиктерімен) белгіленеді.

Жұмыс беруші ауысым кестелерін олар қолданысқа енбестен кем дегенде 10 күнтізбелік күннен бұрын жұмыскерлерге хабарлайды.

3) Ауысымдық жұмыста алмасатын жұмыскер жұмысқа шықпай қалған жағдайда, егер жұмыс тоқтамауы тиіс болса, жұмыскер жұмысын жалғастырады, ал Жұмыс беруші жұмыскерді басқа жұмыскермен алмастыруға бағытталған шараларды қолға алады.

4) Жұмыскердің екі жұмыс ауысымына қатар шығарылуына тиым салынады.

5) Ауысымдық жұмыста бір күнтізбелік жыл ұзақтығының есеп кезеңімен жұмыс уақытының жинытықталған есебі белгіленеді.

4. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) бөлшектерге бөлінуі

1) Төмендегі жағдайларда күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) бөлшектерге бөліне алады:

- әр түрлі қарқындағы жұмыстарда;
- жұмыскердің бастамасымен, егер бұл оның әлеуметтік-тұрмыстық және басқа да жеке қажеттіліктеріне қатысты болса.

Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) бөлшектерге бөлінген кезде жалпы жұмыс ұзақтығы күнделікті белгіленген жұмыс уақытын (жұмыс ауысымын) асып кетпеуі тиіс.

2) Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) бөлшектерге бөлінетін жұмыс түрлері, жұмыстағы үзілістердің саны мен ұзақтығы, сондай-ақ осындай шарттағы жұмыс үшін жұмыскерлерге төленетін өтемақы түрлері мен көлемдері тараптардың келісімі бойынша айқындалады.

Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) бөлшектерге бөлінуіне қатысты үзілістер жұмыскерлердің демалысы үшін беріледі және жұмыс уақытына қатысты емес.

5. Жұмыссыз бос тұруды рәсімдеу тәртібі

1) Жұмыссыз бос тұру туындаған жағдайда Жұмыскер өзінің тікелей басшысына (бөлімшелер, учаске, цехтар және басқа да басшыларына), басқа да Жұмыс беруші өкіліне өз еңбек міндеттіліктерін орындау мүмкіндігі жоқтығы туралы жазбаша түрде хабарлау керек, ал олар өз кезегінде жұмыссыз бос тұру туралы акт пен жұмыссыз бос тұру есебі туралы құжаттарды дайындап, бірінші басшы немесе өкілетті тұлға атына тиісті қызметтік хат жолдайды.

Көрсетілген құжаттар негізінде Жұмыс беруші жұмыссыз бос тұру туралы төмендегідей мазмұнда бұйрық шығарады :

- Жұмыссыз бос тұрудың басталу (жұмыссыз бос тұру мерзімі болып табылатын Жұмыскердің жұмыс уақытынан бастап) және аяқталу уақыты *(егер белгілі болса*);
- Жұмыссыз бос тұру себебі, сипаты, жұмыссыз бос тұруға әкеп соққан мән-жайы;
- Жұмыссыз бос тұру кімнің кінәсінен орын алғандығы *(жұмыс беруші, жұмысшы немесе тараптарға байланыссыз себептерге орай);*
- Жұмыссыз бос тұрудың жариялануына қатысты құрылымдық бөлімше атауы және *(немесе)* жұмысшы Т.А.Ә., қызметі *(мамандығы);*
- ҚР заңнамалары нормаларына сілтеме жасаумен жұмыссыз бос тұру мерзіміне ақы төлеу көлемі, «ҚТМ» жұмыскерлерлеріне еңбекақы төлеу туралы Қағиданы есепке ала отырып;
- Жұмыссыз бос тұрудың жариялануына қатысты жұмыскерлердің жұмыс орнында болу қажеттілігі немесе жұмысқа шықпауға рұқсат *(нақты Т.А.Ә., қызметін (мамандығын), құрылымдық бөлімше немесе тұтастай ұйым атауын көрсетумен).*

2) Жұмыскерлер жұмыссыз бос тұруды тағайындау туралы Бұйрықпен қол қойып таныстырылуы тиіс. Танысудан бас тарту жағдайында акт жасалады, өйткені жұмыссыз бос тұру кезінде еңбекақы көлемі оның туындау себебіне байланысты болады *(жұмыскер кінәсі бойынша жұмыссыз бос тұруды қоспағанда),* әр жұмыссыз бос тұру себебі көрсетілумен құжатпен рәсімделеді.

3) Жұмыскердің өз кінәсі бойынша жұмыссыз бос тұру орын алғандығымен келіспеген жағдайда 3 адамнан кем емес құрамда тиісті мамандардың қатысуымен комиссия құрылады және қызметтік тексеріс жүргізіледі (*жұмыскердің қатысуымен*). Жұмыскер қызметтік тексеріс материалдарымен және нәтижелерімен танысуы тиіс. Жұмыс берушінің әрекетімен келіспеген жағдайда жұмысшы шағымдануға құқылы.

4) Жұмыс беруші жұмыссыз бос тұру орын алғанда жұмыскерді келісімінсіз жұмыссыз бос тұрудың барлық кезеңдерінде денсаулық жағдайына қарсы келмейтін басқа жұмысқа ауыстыруға құқы бар.

5 ТАРАУ. ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

1. Жалпы ережелер

1) Демалыс уақыты «Қазақтүрікмұнай» ЖШС-ның Еңбек тәртібі ережелеріне және Жұмыс берушінің ішкі актілеріне сәйкес тағайындалады.

2) Төмендегілер демалыс уақытының түрлері болып табылады:

2.1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер – демалыс және тамақтану үзілісі; ауысымішілік және арнайы үзілістер;

2.2) күн сайынғы (ауысымаралық) демалыс;

2.3) демалыс күндері;

2.4) мереке күндері;

2.5) еңбек демалыстары;

3) Күн сайынғы жұмыс (жұмыс ауысымы) бойы Жұмыскерге бір үзіліс – демалуға және тамақтануға 1 (бір) сағат 30 минут беріледі. Демалу және тамақтануға арналған үзіліс уақыты жұмыс уақытына кірмейді.

Өндіріс жағдайына байланысты үзіліс беру мүмкін емес жұмыстарда жұмыс беруші жұмыскерді арнайы жабдықталған орында демалу және тамақтану мүмкіндігімен қамтамасыз етуге міндетті.

4) Жыл мезгілінің суық кезеңінде немесе ыстық кезеңінде ашық ауада немесе жабық, бірақ жылытылмайтын ғимараттарда жұмыс істейтін, сондай-ақ жүк тиеу-түсіру жұмыстарын істейтіндерге жылынуы немесе салқындап алуы және демалуы үшін жұмыс уақытына кіретін арнайы үзілістер беріледі. Жұмыс беруші ондай орындарды жылыту, салқындату және демалу үшін арнайы жабдықтауы тиіс. Мұндай үзілістерді ұсыну тәртібі мен ұзақтығы Жұмыс берушінің актісімен анықталады.

5) Бір жарым жасқа дейін баласы бар жұмыскер әйелдерге (әкелерге, бала асырап алушыларға) сондай-ақ бір жарым жасқа дейінгі шешесі жоқ баланы асыраушы әкелерге баланы (балаларды) тамақтандыру үшін кем дегенде жұмыстың әр үш сағаты сайын төмендегідей ұзақтықта қосымша үзілістер беріледі:

5.1) Бір баласы барларға – әр үзіліс кем дегенде отыз минут;

5.2) екі немесе одан көп баласы барларға – әр үзіліс кем дегенде бір сағат.

Осы баптың 3-тармағында көрсетілген Жұмыскердің өтініші бойынша баланы (балаларды) тамақтандыру үшін берілетін үзілістер демалыс пен тамақтану үшін берілетін үзілістерге қосылады немесе жинақталған үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе соңында беріледі.

Баланы (балаларды) тамақтандыру үшін берілетін үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзіліс кездерінде әйелдерге, әкелерге, бала асырап алушыларға орташа айлық жалақы сақталады.

6) Жұмыскердің күнделікті (ауысымаралық) демалысының ұзақтығы он екі сағаттан кем емес, жұмыстың аяқталуы мен келесі күннің (жұмыс ауысымының) басталуы аралығын қамтиды.

7) Жұмыскерлерге апта сайын демалыс күндері беріледі.

- Бес күндік жұмыс аптасында жұмыскерлерге аптасына екі күн демалыс беріледі (сенбі, жексенбі).

- вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмысшыларға вахтадағы жұмыс кестесіне сәйкес (вахта кестесі) вахтааралық 15 күнтізбелік күн демалыс беріледі.

8) Мұсылмандық күнтізбе бойынша атап өтілетін Құрбан айттың бірінші күні, православтық Рождество мерекесі болып саналатын 7-қаңтар қабылданған

жұмыс режимдері мен ауысым графиктеріне (вахта графиктеріне) қарамастан демалыс күндері болып саналады.

9) Іс сапардағы жұмыскер өзі жіберілген ұйымның еңбек тәртібі ережелеріне сәйкес берілген демалыс күндерін пайдаланады.

10) Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалыстары мен әлеуметтік демалыстар ұсынылады.

2. Жылдық ақылы еңбек демалыстары

1) Ауыр (аса ауыр) жұмыстарда, зиян (аса зиян) және (немесе) қауіпті (аса қауіпті) жұмыс шарттарында және ҚР заңнамалық актілерімен белгіленген жағдайларда жұмыс істейтін жұмыскерлерға ұсынылатын жылдық ақылы еңбек демалыстары негізгі және қосымша болып екі түрге бөлінеді,

2) Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысы кезінде болатын мереке күндері есепке алынбай, қабылданатын режимдер мен жұмыс кестесінен тыс ұзақтығы 24 (жиырма төрт) күнтізбелік күннен кем емес жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі.

3) Келесі Жұмыскерлерге қосымша ақысы төленетін демалыстар беріледі:

3.1) Зиянды және ауыр (қауіпті) жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін «Ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек шарттары бар жұмыстардың, өндірістердің, цехтардың, мамандықтар мен лауазымдардың тізіміне» сәйкес кем дегенде 6 күнтізбелік күндік демалыс (қосымша №3).

Қосымша ақылы жылдық еңбек демалыстары өндіріс нысандарын жұмыс шарттары бойынша аттестациялау қорытындысына қарай ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті шарттардағы жұмыс екендігі расталған жұмыстардағы жұмыскерлерге беріледі.

Жұмыс беруші өндіріс нысандарын, сондай-ақ аттестация жүргізілмейтін жұмыс орындарын жұмыс шарттары бойынша аттестациялау жұмыстарын жүргізбеген жағдайда ақылы қосымша еңбек демалыстары «Ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек шарттары бар жұмыстардың, өндірістердің, цехтардың, мамандықтар мен лауазымдардың тізіміне» сәйкес толық көлемде беріледі.

3.2) Бірінші және екінші топ мүгедектігі бар тұлға болып табылатын Жұмыскерлерге кем дегенде 6 күнтізбелік күндік ақылы қосымша демалыс беріледі.

Жұмыскерлерге маңызды, күрделі, шұғыл және еңбек, ұжымдық келісім-шарттармен анықталған басқа да сипаттағы атқарған ұзақ мерзімді, үзіліссіз жұмысы үшін ынталандыру сипатында ҚТМ-да жұмыс атқарған әрбір толық бір жылына бір күннен ақылы қосымша еңбек демалыстары белгіленуі мүмкін.

Бірінші және екінші топ мүгедектігі бар болып табылатын Жұмыскерлер қосымша ақысы төленетін жыл сайынғы демалысты беру үшін мүгедектік тағайындалған күннен бастап 30 жұмыс күні ішінде мүгедектік мәртебесін растайтын құжатын адам ресурстарын басқару бөліміне тапсыруы қажет.

Қосымша ақысы төленетін жыл сайынғы демалыс жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысымен бірге немесе жұмыскердің қалауы бойынша жұмыс жылының басқа мезгілінде беріледі. Жыл сайынғы ақысы төленетін қосымша демалысын демалыс кестесінен тыс жұмыс жылының басқа уақытында

пайдаланғысы келетін жұмыскер тиісті рәсімдеулерін жасауы үшін Жұмыс берушіге жазбаша өтініш беру арқылы 10 күнтізбелік күн бұрын хабарлауы тиіс.

4) Жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеу кезінде жыл сайынғы қосымша еңбек демалыстары негізгі жыл сайынғы еңбек демалысымен жиынтықталады.

5) Жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысы жұмыс беруші мен жұмыскердің келісімі бойынша бөліктерге бөлініп берілуі мүмкін. Сонымен қатар, ақылы еңбек демалыстарының бір бөлігі Жұмыскермен жасалған еңбек келісім-шартында қарастырылған жылдық ақылы демалысы ұзақтығының кем дегенде екі күнтізбелік аптасын құрауы тиіс.

6) Жұмыскерлерге жылдық ақысы төленетін еңбек демалыстары Жұмыскерлердің пікірі ескеріле отырып, Жұмыс беруші бекіткен демалыс кестесі бойынша беріледі немесе тараптардың келісімі бойынша демалыс графиктерінен тыс белгіленеді.

7) Жыл сайынғы еңбек демалысының төлемақысы еңбек демалысы басталғанға дейін кем дегенде үш күн бұрын беріледі. Еңбек демалысы графиктен тыс берілген кезде демалыс берілгеннен кейін үш күнтізбелік күннен кеш болмай беріледі.

8) Жұмыскердің уақытша жұмысқа жарамсыздығы, жүктілік және бала туу бойынша демалыста болған жағдайында жыл сайынғы ақысы төленетін еңбек демалысы Жұмыскердің жазбаша келісімі бойынша немесе оның өтініші бойынша толықтай, немесе оның бөліктеріне ауыстырылуы мүмкін.

Екі жақтың келісімімен ауыстырылған еңбек демалысы келер жылдағы басқа еңбек демалысына қосылуы немесе жұмыскердің өтініші бойынша жеке басқа уақытта берілуі мүмкін.

Екі жыл қатарынан еңбек демалысын немесе оның бір бөлігін бермеуге рұқсат етілмейді.

9) Жылдық ақылы демалыс өндірістік қажеттілік туындаған жағдайда тек жұмыскердің жазбаша келісімі арқылы ғана Жұмыс беруші тарапынан тоқтыла алады.

10) Ақылы еңбек демалысының шақырып алуға байланысты қолданылмай қалған бөлігі Жұмыскер мен Жұмыс берішінің арасындағы келісім бойынша ағымдағы жұмыс жылының ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі немесе келесі жылдың ақысы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына қосылады.

Жұмыскер ақылы еңбек демалысынан шақыртылып алынған жағдайда демалыстың қолданылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша жылдық ақылы демалыстың қолданылмаған бөлігі үшін өтемақы төленуі мүмкін.

11) Ақысы төленетін еңбек демалысынан он сегіз жасқа толмаған Жұмыскерді, жүкті әйелдерді және ауыр, зиян және (немесе) қауіпті еңбек шарттарында жұмыс істейтін жұмыскерлерді шақыртып алуға жол берілмейді.

3. Әлеуметтік демалыс

1) Әлеуметтік демалыс – жұмыскердің ана болуы, бала күтімі, өндірістен қол үзбей білім алуы және басқа да әлеуметтік мақсаттар үшін қолайлы жағдай туғызу мақсатында белгілі бір кезең үшін жұмыскердің жұмыстан босатылуы.

2) Жұмыскерлерге әлеуметтік демалыстардың төмендегі түрлері ұсынылады:

2.1) жалақысы сақталмайтын демалыс;

2.2) оқу демалысы;

2.3) баланың (балалардың) тууына байланысты, жаңа туған баланы (қыз баланы) асырап алумен байланысты демалыс.

2.4) бала үш жасқа толғанша бала күтіміне қатысты жалақысы сақталмайтын демалыс.

Әлеуметтік демалыста болу кезеңі еңбек өтілі есебіне (егер басқасы Қазақстан Республикасы заңнамасымен қарастырылмаса) жатқызылады,.

3) Тараптардың келісімі бойынша Жұмыс беруші Жұмыскерге оның жазбаша өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын демалыс беруге құқылы. Жалақысы сақталмайтын демалыс ұзақтығы Жұмыс беруші мен жұмысшы арасындағы келісіммен анықталады.

4) Жұмыс беруші жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде төмендегі жағдайларда үш күнтізбелік күндік жалақысы сақталатын демалыс беруге міндетті:

4.1) некені тіркеу;

4.2) бала тууы кезінде ;

4.3) жақын туысының қайтыс болуы жағдайында.

5) Оқу орындарында оқитын жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және тапсыру, лабораториялық жұмыстар жүргізу, диплом жұмысын (жобасын) дайындау және қорғау қорғау, әскери-оқу резервін дайындау және дипломдық жобаны қорғау үшін орташа жалақысы сақталатын оқу демалысы беріледі.

Сонымен қатар, жұмыс беруші «Болашақ» халықаралық шәкірақысы шеңберінде шетелге оқуға, машықтануға жіберілген жұмыскерлерге жұмыс орны (лауазымы) сақталатын оқу демалыстарын береді.

6) Жүкті әйелдерге, балалы болған әйелдерге, жаңа туылған баланы (қыз баланы) асырап алған әйелдерге (ерлерге) бала туылуына байланысты келесі демалыстар беріледі:

6.1) жүктілік пен бала туу бойынша демалыс;

6.2) жаңа туған баланы (қыз баланы) асырап алушы жұмысшыларға демалыс;

6.3) баланың жасы үш жасқа жеткенше қарауға берілетін жалақысы сақталмайтын демалыс.

Үш жасқа дейінгі бала бағу үшін жұмысшыға берілген жалақысы сақталмайтын демалыс кезінде жұмыскердің орны (қызметі) сақталады.

7) Ананы қорғау және жүкті әйелдің денсаулығын сақтау және Жұмыс берушінің медициналық тұжырымды орындау мүмкіндігі мақсатында жүкті әйелге жүктілік және бала туу жөніндегі демалыс алуға құқық беретін уақытша еңбекке жарамсыздық парағында көрсетілген күннен бастап, бірақ медициналық ұйым ұсынған күннен бастап 10 жұмыс күнінен кем емес уақытта тиісті демалысын рәсімдеуі тиіс.

Жүктілік және бала туу жөніндегі демалыс осы демалысқа құқық беруді растайтын уақытша еңбекке жарамсыздық парағында, ДКК анықтамаларын адам

ресурстарын басқару бөліміне ұсыну жолымен және Жұмысшының жазбаша арызымен рәсімделеді.

Жүктілік және бала туу жөніндегі демалысты уақытылы рәсімдеген жағдайда Жұмыс беруші жүктілік және босануға байланысты табысты жоғалту жағдайында Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру заңнамасына сәйкес төленген әлеуметтік төлем сомасын шығарып тастай отырып, орташа жалақысы көлеміне сүйеніп жүкітілік және бала туу жөніндегі демалысына ақы төлейді.

Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асырылатын жүктілігі мен босануына, жаңа туылған баланы (қыз баланы) асырап алуына байланысты табысын жоғалтуы жағдайына әлеуметтік төлемдер сомасы есептелгендігін растайтын тиісті құзіретті органның құжатын немесе мемлекетпен қамтамасыз етілетін әлеуметтік төлемдер көлемін көрсетумен банктік операциялардың жекелеген түрлерін жүзеге асыратын банктерде және (немесе) ұйымдарда ашылған банктік шотының көшірмесін жүкті әйел ұсынғаннан кейін ғана Жұмыс беруші жүктілік және босануы бойынша демалысына ақы төлейді.

Жүкті әйелдің көрсетілген мерзімде қажетті құжаттарын әкелмеуі жағдайында нақты құжатты ұсынған мерзімді көрсетумен акт жасалады, бұл Жұмысшының көрсетілген тәртіпті орындамағандығын растайды.

Жүктілігі мен босануы бойынша демалысқа Жұмыс берушінің есебінен мына жағдайларда ақы төленбейді:

- еңбекке уақытша қабілетсіздігі кезеңінде нақты еңбек қатынастарын жалғастырып, ұжымдық келісім - шарттың осы тармағының ережелерімен қарастырылған демалысты ресімдеу тәртібі бұзылған кезде Жұмыс берушіде жүктілігі мен босануы бойынша демалыс уақтылы ресімделмегенде;
- жүкті әйелдің 12 ай ішінде жалақы алуға құқылы болмаса, жүктілігі мен босануы бойынша демалысқа құқығы туындаған жағдайда.

8) Бала күтімі бойынша баласы 3 (үш) жасқа толғанға дейін жалақысы сақталмайтын демалыс Жұмыс берушінің актісін шығару үшін аталған демалыс түріне құқықты растайтын баланың тууы туралы куәлігін немесе өзге құжатты ұсыну арқылы қызметкердің жазбаша өтініші негізінде оның ұзақтығы көрсетіле отырып, толығымен немесе оның бір бөлігі пайдаланылуы мүмкін.

9) Жұмыс беруші бала күтімі бойынша баласы 3 (үш) жасқа толғанға дейін жалақысы сақталмайтын демалысты төмендегілерге беруге міндетті:

9.1) ата-ананың таңдауы бойынша – баланың анасына немесе әкесіне;

9.2) бір өзі бала тәрбиелеп жатқан ата-анаға;

9.3) ата-анасының қарауынсыз қалған баланы тәрбиелеп жатқан басқа туысына немесе баланың қамқоршысына;

9.4) жаңа туылған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерге.

Жұмыскер бала күтімі бойынша баласы 3 (үш) жасқа толғанға дейін жалақысы сақталмайтын демалысты толықтай немесе бөліктерге бөліп қолдана алады.

10) Үш жасқа дейінгі бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысының мерзімі өтпестен бұрын жұмысқа шығуы жағдайында Жұмыскер өзінің жұмысқа шығу ниеті туралы Жұмыс берушіні жұмысты бастағанға дейін

бір ай бұрын ескертуі тиіс.

11) Уақытша жұмысқа жарамсыздығы туралы парақшалар бойынша, әлеуметтік жәрдемақылар келесі тәртіппен төленеді:

11.1 ұзақтығы үздіксіз 15 (он бес) жұмыс күні және одан көп болатын еңбекке уақытша жарамсыздық кезінде әкімшілік-басқару персоналының қызметкерлеріне жұмыс берушінің қаражаты есебінен 10 (он) жұмыс күні үшін орташа жалақы мөлшерінде біржолғы төлем жүргізіледі;

11.2 ұзақтығы 15 (он бес) жұмыс күні және одан көп болатын еңбекке уақытша жарамсыздық кезінде вахталық жұмыс әдісіндегі өндірістік персоналдың қызметкерлеріне жұмыс берушінің қаражаты есебінен 10 (он) жұмыс күні үшін орташа жалақы мөлшерінде біржолғы төлем жүргізіледі;

11.3 11.1 және 11.2 тармақшаларында белгіленгін төлемдер күнтізбелік жылда бір реттен жиі емес төленеді.

6-ТАРАУ. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

1. Ұжымдық шарттың барлық мүшелерінің еңбек қызметі процесінде Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайына құқығы бар және лауазымдық міндеттерін орындаған кезде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша нормалардың, ережелердің және нұсқаулықтардың талаптарының, сондай-ақ аталғандарды реттейтін Жұмыс берушінің ішкі құжаттарының да сақтаулы үшін жеке жауапты болады.

2. Жұмыскер төмендегілерге құқылы:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына;

2) ҚТМ ішкі құжатының талаптарына сәйкес тегін арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдарын алуға;

3) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, сонымен қатар, еңбек шарттары талаптарына сәйкес ұжымдық және жеке қорғау құралдарымен, санитарлық-тұрмыстық үй-жайларымен қамтамасыз етілуге;

4) оның жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен оның қорғалуын тексеру туралы жергілікті еңбек инспекциясы органына жүгінуге;

5) еңбек жағдайын, қауіпсіздігін және оны қорғауды жақсартуға байланысты мәселелерді тексерген және қараған кезде жеке өзі немесе өз өкілі арқылы қатысуға;

6) оның денсаулығына немесе өміріне қауіп туғызатын жағдай туындаған кезде және жұмыс берушінің жұмысшыны жеке және (немесе) ұжымдық қорғау құралдарымен қамтамасыз етпеуі жағдайында, бұл жөнінде тікелей басшысын немесе Жұмыс берушіні жазбаша хабардар етіп жұмысты орындаудан бас тартуға;

7) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек міндеттерін қауіпсіз орындау үшін қажетті білімге және кәсіби дайындыққа;

8) Жұмыс берушіден жұмыс орныны және ұйым аумағының, еңбек жағдайының, қауіпсіздікті және еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы, өмір мен денсаулық үшін бар қатер туралы, сондай-ақ оны зиян (аса зиян) және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау бойынша шаралар туралы шынайы ақпарат алуға;

9) қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша талаптарға сәйкессіздіктен ұйымның жұмысы тоқтатылған уақытта орташа жалақысының сақталуына;

3.Жұмыскер міндетті:

1) еңбек қауіпсіздігі , еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау бойынша нормалар, ережелер және нұсқаулықтардың талаптарын, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі , еңбекті қорғау және қоршаған ортаны қорғау, өнеркәсіп қауіпсіздігі бойынша Жұмыс берушінің талаптары мен басқа да ішкі құжаттарын сақтауға;

2) Жұмыс беруші мен жұмысты ұйымдастырушыға өндірісте болған әрбір жазатайым оқиға және жұмысшылардың басқа да денсаулықтарының зақымдануы , кәсіби ауру (улану) белгілері туралы, сондай-ақ адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туралы дереу хабарлап отыруға;

3) Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті органмен және Жұмыс берушінің ішкі талаптарымен белгіленген тәртіпте міндетті алдын ала және кезеңдік медициналық қараудан, сондай-ақ ауысым алдындағы, ауысым соңындағы және басқа да медициналық куәландырудан өтуге;

4) Жұмыс берушінің актінде қарастырылғандай жағдайларда сонымен қатар, басқа жұмысқа ауысу кезінде де жұмыс берушінің талабы бойынша профилактикалық медициналық тексерулерден өтуге;

Жұмыскер медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан жағдайда, бар тарту туралы акті жасалады, ол кейіннен тәртіптік жазаға тарту үшін негіз болуы мүмкін;

5) Жұмыс берушіге мүгедектік тағайындалғаны немесе еңбек міндеттемелерін жалғастыруға кедергі келтіретін басқа да денсаулық жағдайының төмендегені туралы хабарлауға;

6) Жұмыс беруші берген жеке және ұжымдық қорғану құралдарын мақсаты бойынша қолдануға және мүлтіксіз пайдалануға;

7) Мемлекеттік еңбек инспекторының, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың, ішкі бақылау мамандарының және Жұмыс беруші қаржыландырған жағдайда медициналық мекемелер тағайындаған емдеу-сауықтыру шараларының талаптарын орындауға;

8) Қазақстан Республикасының заңнамасында қарастырылған және Жұмыс беруші белгілеген тәртіпте еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша білімдерін тексеруге, нұсқамадан, оқудан өтуге.

4. Жұмыс беруші құқылы:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша талаптарды бұзған Жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен жұмыстан шеттетуге және тәртіптік жауапкершілікке тартуға;

2) Жұмыскер салақтығынан арнайы киімді, арнайы аяқ киімді және басқа да жеке және ұжымдық қорғану құралдарын жоғалтуға немесе бүлдіруге байланысты келтірген зиянның орнын толтыруға құқылы;

3) Жұмыскерден өндірісте қауіпсіз жұмыс жүргізу бойынша талаптарды мүлтіксіз сақтауды талап етуге;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасында және Жұмыс берушінің Актісімен қарастырылған жағдайларда Жұмыскерлерді өз қаражаты есебінен профилактикалық медициналық тексерістерден өтуге жіберуге.

5. Жұмыс беруші міндетті:

1) жұмыс орындары мен технологиялық процестерде өндірістік жабдық пен технологиялық процестерге профилактика жүргізу, неғұрлым қауіпсізіне алмастыру арқылы жұмыс орындары мен технологиялық процестердегі кез келген тәуекелдердің алдын алу бойынша шаралар қабылдауға;

2) егер жұмысты жалғастыру Жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп туғызған жағдайда жұмысты уақытша тоқтатуға;

3) жеке қаражаты есебінен Жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері, соның ішінде өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша оқытуға, нұсқама беруге және білімдерін тексеруге, сонымен қатар өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу бойынша құжаттармен қамтамасыз етуге;

4) Жұмыс берушінің Актісі бойынша бекітілген тізімге сәйкес, еңбек бойынша уәкілетті органмен тағайындалған тәртіпте кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз етуге және еңбекті қорғауға жауапты тұлғалар мен басшы қызметкерлерді мезгіл-мезгілімен үш жылда бір реттен кем емес еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды, білімдерін тексеруді ұйымдастыруға;

5) Осы Ұжымдық шарттың №4, 5 Қосымшасына сәйкес, Еңбек бойынша уәкілетті мемлекеттік органмен белгіленген нормаларға сәйкес ұжымдық және жеке қорғану құралдарымен, қызметкерлерге тегін арнайы киім, арнайы аяқ киім беруді, оларды жөндеуді қамтамасыз етуге, оларды профилактикалық өңдеуге қажетті құрылғылармен жуу және залалсыздандыруға арналған құрылғылармен жабдықтауға, медициналық дәрі қорабын, сүт немесе бірдей азық-түліктер, және (немесе) диеталық тағамдарға (емдеу және профилактикалық) арналған арнайы азық-түліктер бөліп отыруға, Жұмысшыларға қажетті санитарлық гигиеналық жағдайлар жасауға міндетті;

6) «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» ҚР Заңының 11-бабының 1-тармағына сәйкес, зейнет жасына жеткен адамдарды ауыр жұмыстарға, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстарға жібермеуді дәрігерлік көрсеткіштері бойынша белгілей алады;

7) Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерге белгіленген шекті нормадан асып түсетін ауырлықтарды алып жүруге, тасуға жол бермеуге;

8) Әйелдерге шекті норма болып белгіленген ауырлықтарды қолмен көтеруге, жылжытуға жол бермеуге;

9) Кәсіби аурулар, еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиғаларды тіркеу, есепке алу және талдауды жүзеге асыруға;

10) еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті және мемлекеттік органдарға тоқсанына бір мәрте олардың жазбаша сұрауы бойынша еңбек қауіпсіздігі, еңбек жағдайы және еңбекті қорғау жай-күйі туралы сараптама жасау үшін қажетті ақпарат беріп отыруға;

11) ҚТМ оқиғаларын хабарлау және тексеру Қағидасына сәйкес , ҚМГ ЕҚ және ҚОҚ құрылымдық бөлімшесінің жетекшісіне, ҚТМ жетекшілік ететін ҚМГ құрылымдық бөлімшесінің басшысына оқыс оқиғалар фактілері (жазатайым жағдайлар, апаттар, жол-көлік оқиғалары, өрт) туралы кідірмей хабарлауға және арнайы хабарлама жіберуге;

12) Қазақстан Республикасының заңнамаларымен, ҚТМ ішкі құжаттарында белгіленген тәртіпте еңбек қызметіне қатысты жазатайым оқиғаларды тексеруді қамтамасыз етуге;

13) мемлекеттік еңбек инспекторларының бұйрықтары мен тұжырымдарын, тексеру жөніндегі Комиссия ұсыныстарын орындауға;

14) Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен бекітілген ережелерге сәйкес еңбек жағдайы бойынша өндірістік нысандарды тексеруді жұмысшылар өкілдерінің қатысуымен бес жылда бір реттен кем емес уақытта мерзімді өткізуге;

15) Тиісті жергілікті еңбек инспекциясына еңбек жағдайлары бойынша өндірістік нысандардың тексерістерінің қорытындысын бір ай мерзімінде қағаз және электронды нұсқада ұсынуға;

16) Еңбек (қызмет) міндеттерін орындау кезінде жұмысшыларды жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

17) авариялық жағдайдың дамуының және жарақаттау факторларының басқа да адамдарға әсерінің алдын алу бойынша шұғыл шараларды қабылдауға;

18) Еңбек жөніндегі уәкілетті органмен бекітілген тәртіпте еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша нұсқаулықтарды жасау, бекіту және қайта қарауды жүзеге асыруға;

19) Кәсіби аурулардың белгілері пайда болғанда, сондай-ақ еңбек жағдайының өзгеруімен басқа жұмысқа ауысу кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасында және Жұмыс берушінің актілерінде, ұжымдық шартта, келісім-шарттарда қарастырылған жағдайларда жұмысшыларды жеке қаражаты есебінен міндетті, мерзімді (еңбек қызметі кезеңінде) медициналық тексерістерден, ауысым алдында, ауысым соңында медициналық куәландырулардан өткізіп отыруға;

20) еңбек міндеттерін орындауға байланысты алған кәсіби аурулар немесе денсаулығына өзге де зақым келтірілген кезде еңбекке жарамды болғанға немесе мүгедектік белгіленгенге, немесе кәсіби еңбекке жарамдылығын жоғалтқаны белгіленгенге дейін Жұмыскерді медициналық қорытындының ұсыныстарына сәйкес жұмыскердің жазбаша келісімімен оны неғұрлым жеңіл жұмысқа ауыстыруға немесе оны жұмыстан босатуға.

6. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамалардың сақталуын қадағалау

1) Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі ішкі бақылау еңбекті қорғауды басқару жүйесін құрып енгізу , еңбек шарты жағдайын бақылау,

өндірістік бақылау деректеріне жедел талдау жүргізу, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі талаптарына сәйкессіздіктерді жою жөніндегі шараларды қабылдау және қауіптерді бағалау дегенді білдіреді.

2) Жұмыс беруші жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша белгіленген талаптарды сақтау және анықталған бұзушылықтарды жою бойынша шұғыл шаралар қолдану мақсатында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асырады;

3) Жұмыс беруші мен жұмыскерлердің және (немесе) олардың өкілдерінің ынтасымен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша тұрақты қолданыстағы комиссия құрылады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі тұрақты қолданыстағы комиссия шешімі жұмыс беруші мен жұмысшы үшін міндетті болып табылады.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі тұрақты қолданыстағы комиссия жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және кәсіби аурулардың алдын алу бойынша бірлескен іс-әрекеттерін ұйымдастырады, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларымен жұмыс орындарында еңбекті қорғау және еңбек жағдайлары бойынша тексерістерді ұйымдастырады.

7. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау шараларын қаржыландыру

1) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру Жұмыс беруші қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйым салынбаған басқа да көздер есебінен жүзеге асырылады. Жұмыскерлер осы мақсаттардағы шығыстарды көтермейді.

2)Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды іске асыруға бөлінетін қаржы қаражатының көлемі, КТМ-дың бекітілген бюджетіне сәйкес бөлінеді.

3) Тараптар Оңтүстік Қаратөбе және Лақтыбай кен орындары үшін жаңа вахта ауылының құрылысының жобасын қаржыландыруды Жұмыс беруші ҚМГ-ның талқылауына 2018 жылдың бюджетіне түзетулер енгізу кезінде ұсынады деп келісті.

7-ТАРАУ. ЖҰМЫСТАН БОСАТЫЛҒАН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

1. ҚТМ жұмыс істейтін Жұмыскерлер санын немесе штатын қысқарту туралы шешім қабылдаған кезде, Жұмыс беруші жазбаша нысанда Жұмыскерге еңбек шартын бұзу туралы бір ай бұрын хабарлауы тиіс.
Жұмыскердің жазбаша келісімімен еңбек келісім-шарты хабарлама мерзімі өткенге дейін де бұзылуы мүмкін.

2. Жұмыс беруші келесі жағдайларда жұмысты жоғалтуға байланысты бір айдың орташа жалақысы өтемақысын төлейді:

1) Жұмыс беруші жойылған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;

2) Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда;

3) Жұмыс берушінің еңбек шартын орындамауы жағдайында жұмысшының бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда;

Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының төмендеуіне әкеп соқтыратын өндіріс көлемінің, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі азаюына байланысты, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмысты жоғалтуына байланысты еңбек келісім-шарты бұзылған жағдайда Жұмыс беруші екі айлық орташа жалақы есебінде өтемақы төлейді.

3) Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскер жұмыстан босатылған жағдайда Жұмыс беруші міндетті:

1) хабарлама берілген күннен бастап және еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шығарылған күнге дейін Жұмыскерге дербес жұмыс іздеуі үшін аптасына бір күн немесе әрбір жұмыс күні ішінде екі сағат беріп отыруға;

2) жұмысты сақтаудың басым құқықтарын беруге:

жалғыз асыраушы болып табылатын Жұмыскерлерге;

төрт және одан да көп балалы отбасылардың ата-аналарына;

мұнай-газ кешенінде жұмыс істеген жұмыскерлерге (ер адамдар – кем дегенде 15 жыл, әйел адамдар – 10 жыл);

3) Жұмыстан босатылған жұмыскерлерді бос жұмыс орнына басымдықпен тиісті қайта даярлаумен жұмысқа орналастыруға. Жұмыскерлерге жаңа мамандық алуды (басқа мамандыққа оқыту) орташа жалақыдан 100 пайыз оқу мерзімі үшін төлем төлеп, Жұмыс берушінің есебінен жүзеге асыруға.

4. Жұмыс беруші жұмыс көлемі азайған жағдайда, Жұмыскерлер санын реттеуге бірінші кезекте міндетті:

1) Жұмыскерлердің өздігінен жұмыстан шығуы және оларды қабылдауды уақытша шектеу;

2) Жұмыскерлерді жеке қаражаты есебінен қайта оқыту, қайта даярлау бойынша іс-шаралар;

3) Жұмыскерлерді компания ішінде босаған жұмыс орындарына ауыстыру;

4) Жұмыскерлердің уақытша және маусымдық жұмыспен қамтылуын пайдалану;

5) уақытша шара ретінде еңбек шартын бұзуға балама, толық емес жұмыс күні режимін қолдану;

6) Жұмыскердің келісімімен басқа жұмысқа, оның ішінде жалақысы төмен жұмысқа ауыстыру есебінен реттеуге міндеттенеді.

5. Құрамында жұмыскер өкілінің қатысуы тиіс аттестациялық комиссияның оң шешімінсіз аттестациялардың нәтижесімен расталды деген дәлелмен жұмысшының лауазымы мен орындап отырған жұмысына біліктілігі жетпейтінін, қызметкерлер мен штат санының қысқаруын негізге ала отырып, «ҚР-да Зейнетақымен қамсыздандыру туралы» ҚР заңымен белгіленген зейнет жасына екі жылдан кем уақыт қалған жұмыскерлермен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

Жұмыскерлер штаты мен санының қысқаруы туралы немесе Жұмыскерлерді аттестациядан өткізу туралы шешім қабылданған күні Жұмыс

берушінің актісімен Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер өкілдерінен Комиссия құрылады.

6. ҚР Еңбек Кодексінің 52-бабының 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында қарастырылғандай негізде Жұмыс берушінің бастамасымен жүкті әйелдермен, жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама ұсынған әйелдермен, үш жасқа толмаған балалары бар әйелдермен, жасы он төрт жасқа толмаған баланы тәрбиелеп жатқан жалғыз басты аналармен (он сегіз жасқа дейін мүгедектігі бар баланы), көрсетілген санаттағы балаларды анасыз тәрбилеп жатқан өзге де тұлғалармен еңбек шарттарын бұзуға жол берілмейді.

7. ҚР Кодексінің 52-бабының 1-тармағының 1), 18), 20) және 23) тармақшаларында қарастырылған жағдайларды есепке алмағанда, Жұмысшының уақытша еңбекке жарамсыз және еңбек демалысында болған кезеңдерде Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек келісім-шартын бұзуға жол берілмейді.

8-ТАРАУ. СЫНАҚ МЕРЗІМІ

1 Жұмыскер біліктілігінің тапсырылатын жұмысқа сәйкестігін тексеру мақсатында Жұмыс беруші еңбек шартында сынақ мерзімі туралы шарт белгілеуге құқылы. Сынақ мерзімі еңбек шарты күшіне енгеннен бастап басталады.

2. Сынақ мерзімі Жұмыскердің еңбек өтіліне енгізіледі және үш айдан аспайды. Ұйым басшылары және оның орынбасарлары, бас есепшілер мен оның орынбасарлары, филиалдар мен ұйым өкілдіктері жетекшілеріне сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін.

3. Сынақ мерзімі жұмыскердің жұмыста нақты болмаған кезеңінде тоқтатылады.

4. Сынақ мерзімі кезеңінде Жұмыскер жұмысының нәтижесі теріс болған кезде Жұмыс беруші келісім-шартты тоқтатылуға негіз болып табылған себептерді көрсете отырып, жазбаша түрде жұмыскерге ескертіп сынақ мерзімі кезеңінде онымен еңбек шартын тоқтатуға құқылы.

5. Егер сынақ мерзімі аяқталса және Тараптардың ешқайсысы еңбек шартын тоқтатуды талап етпесе, онда Жұмыскер сынақ мерзімінен өтті деп есептеледі.

9-ТАРАУ. ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ

1. Жұмыс беруші Жұмыскерлерді төмендегідей әлеуметтік пакеттермен қамтамасыз етеді:

1) Материалдық көмек:

бір жылда кем дегенде ұзақтығы 14 күнтізбелік күннен кем болмауы тиіс жыл сайынғы ақысы төленетін демалысқа шығу кезінде сауықтыру үшін материалдық көмек – 150 АЕК;

Бала туу/ бала/ қыз асырап алуға байланысты материалдық көмек- 60 АЕК;

Жұмыскердің отбасы мүшесінің (әкесі, анасы, жұбайы, зайыбы, ұлы,

қызы) қайтыс болуына байланысты – 100 АЕК;

үйленуіне байланысты - 30 АЕК;

санаториялық-шипажай емі үшін – 100 АЕК;

Қазақстан Республикасының мүгедектігі бар адамдар күніне орай: мүгедектігі бар жұмыскерлерге, мүгедектігі бар балалардың ата-анасына (өздерінің таңдау бойынша, мүгедектігі бар балалардың ата-аналарының біріне) және мүгедек ері/әйелі бар жұмыскерлерге және «Қазақтүрікмұнай» ЖШС-да өндірісте болған жазатайым оқиғадан зардап шегіп, нәтижесінде мүгедектік тобы берілген бұрынғы жұмыскерлердің өтініші бойынша, 60 АЕК мөлшерінде.

2) Әлеуметтік жәрдемақы мен өтемақылар:

- 1,5 жасқа дейін бала күтімі демалысында отырған Жұмыскерлерге ай сайынғы төлем – **20 АЕК;**

- Еңбекке жарамдылығын жоюына, мүгедектік алуына байланысты басқа жұмысқа ауысу мүмкін болмаған жағдайда келісім-шартын бұзу кезіндегі өтемақы- **100 АЕК;**

- Жұмыскердің қайтыс болуына байланысты жұмысшының отбасына жерлеу рәсімдерін ұйымдастыруға берілетін бір жолғы төлем – **100 АЕК;**

- Өндірістегі жұмысқа байланысты қайғылы жағдайлардың нәтижесінде қайтыс болған Жұмысшының отбасына берілетін бір жолғы төлем – **300 АЕК;**

- Жұмыс беруші зейнетақы жасына келген жұмыскерлермен еңбек шартын бұзған жағдайда **150 АЕК** мөлшерінде өтемақы төлейді;

- Вахта жұмыскерлерінің теміржолдары көлігімен жүру шығындары ҚР аумағындағы тұратын мекенжайынан жиналатын орынға дейін және кейін қарай, Жұмыс беруші бекіткен акт бойынша жол құжаттарын көрсетуі бойынша өтелінеді.

- «Қазақтүрікмұнай» ЖШС-нен зейнеткерлікке шыққан және компанияда кемінде 15 жыл жұмыс істеген зейнеткерлерге "Мұнай - газ кешені қызметкерлерінің күні" кәсіби мерекесіне материалдық көмек – **50 АЕК**.

3)Әлеуметтік кепілдіктер:

Қазақстандағы балаларды сауықтыру лагерінде жұмысшылардың 7 жастан 14 жасқа дейінгі балаларының демалысын ұйымдастыруға (Егер ата-аналарының екеуі де ҚТМ жұмысшылары болса біржолғы төлем өздерінің таңдауы бойынша ата-аналарының біреуіне төленетін болады) **– 40 АЕК;**

Жұмыс беруші Жұмыскерлерді және оның отбасы мүшелерін ауыруы жағдайында ерікті медициналық сақтандырумен қамтамасыз етеді. Отбасы мүшелерінің саны мен олардың жастарын жұмыс беруші өзі ҚТМ бюджетінде тиісті күнтізбе жылы үшін қарастырылған қаржы есепке ала отырып анықтайды.

Қызметкерлерге дене шынықтыру-сауықтыру кешендерінде, бассейндерде және басқа да спорт секцияларында/клубтарында сабақтарға арналған шығыстар жылына бір рет қызметкерлердің өтініші негізінде (құжаттармен қоса, белгіленген нысан бойынша) ағымдағы жылға арналған лимит шеңберінде осы мақсаттарға көзделген ҚТМ бюджетінің қаражаты есебінен өтеледі. Лимит бюджет шеңберінде ("Қазақтүрікмұнай"ЖШС қызметкерлеріне әлеуметтік қолдау көрсету қағидаларына сәйкес) ҚТМ Бас директорының бұйрығымен белгіленеді.

Ескерту: *Жұмысшы және/ немесе басқа тұлғалардың (соның ішінде олардың отбасы мүшелері де) алған дербес материалдық көмектері (әлеуметтік жәрдемақылар мен өтемақылар), әлеуметтік жеңілдіктері заңнамамен белгіленген тәртіпте салық салуға жатады.*

Жұмыскерлерге әлеуметтік қолдау «Қазақтүрікмұнай» ЖШС-ның бекітілген бюджеті мен бизнес-жоспарында қарастырылған қаржы болса, соның шеңберінде, сонымен қатар кәсіпорынның экономикалық жағдайына қарай, оған зиян келмейтін жағдайда көрсетілетін болады.

10- ТАРАУ КӘСІБИ ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ БІЛІКТІЛІКТІ КӨТЕРУ

1. Жұмыс беруші Жұмыскерлердің өздерінің лауазымдық міндеттерін тиімді орындау, Өндірістік бағдарламалар мен Актілермен анықталған тапсырмаларды шешу үшін кәсіби және басқару қызметі саласында теориялық және практикалық білімді, дағдыны жаңарту және қосымша меңгеру мақсатында Жұмыскерлерді кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және біліктілікті көтеруді жүзеге асырады.

2. Ұйымды қалыптастыру мен дамыту үшін кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілікті көтеру қажеттілігі мен көлемін Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы қолданыстағы заңнамасына сәйкес анықтайды.

3. Жұмыс берушінің бағыты бойынша кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін көтеру оқыту шартына сәйкес Жұмыс беруші қаражатының немесе Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйым салынбаған өзге де қаражаттың есебінен жүзеге асырылады.

4. Вахталық әдіспен жұмыс жасайтын жұмыскерлердің жазбаша келісімімен вахтааралық кезеңде біліктілікті көтеру курсына жіберген кезде еңбекақы есептелмейді, тек мынадай шығыстар ғана төленеді:

- іссапарда болған күнтізбелік күнге тәуліктік ақы, соның ішінде жолда болған мерзім үшін де;
- тағайындалған жерге барып-қайту шығыны:
- тұрғын орнын жалдау шығыны.

11 -ТАРАУ. ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ

1. Еңбек даулары Тараптармен Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасында, ұжымдық шартта қарастырылған тәртіппен қарастырылады.

2. Тараптар келісімге келді:

1) ұжымдық еңбек дауы ҚР еңбк заңнамасын қолдану, ҚР Еңбек кодексі талаптарына сәйкес рәсімделген келісімдерді, еңбек және (немесе) ұжымдық келісім-шарт, жұмыс беруші актілерін орындап, олардың шарттарына өзгерістер енгізу мәселелері жөніндегі Жұмыскерлердің талаптары туралы Жұмыс берушінің жазбаша хабарламасының күнінен бастап туындаған болып табылады;

2) ұжымдық еңбек дауларын және оларды шешудің ақырғы шарасы – ереуілдерді тудыруы мүмкін жағдайларларды және себептерді жою бойынша алдын алу шараларын қабылдайтын болады;

3) еңбек даулары сотқа дейінгі тәртіппен Тараптармен шешіледі, атап айтқанда:

жекелеген еңбек даулары – келісім комиссиясымен, ал реттелмеген мәселелер немесе Келісім комиссиясының шешімін орындамау – соттармен, шағын кәсіпкерлік субъектілері мен заңды тұлға атқарушылық органы басшыларын қоспағанда.

- ұжымдық еңбек даулары- ымыраластыру рәсімдері тәртібімен.

Ұжымдық еңбек даулары келесідей тәртіпте шешіледі: жұмыс беруші (жұмыс беруші бірлестіктері) қарастырады , шешілуі мүмкін емес жағдайда – келістіру комиссиясы, оларда келісімге келмеген жағдайда – еңбек төрелігі, олармен реттелмеген жағдайда – соттар қарастырады.

4) Ұжымдық еңбек дауларын шешу кезең-кезеңмен жүзеге асырылуы тиіс:

Бірінші кезең:

Жұмыскерлер өкілін міндетті түрде тарта отырып, Жұмыскермен және Тікелей басшылық өкілдерімен (учаскенің, бригаданың және т.б.).

Дауларды қарау және реттеу мерзімі осы кезеңде хабарлама тіркелген күннен бастап 3 жұмыс күнін құрайды.

Көрсетілген мерзім ішінде шешілмейтін жағдайда Жұмыс беруші туындаған түсініспеушілікті ары қарай қарастыру үшін өз өкілерін көрсетумен жұмысшыларға өз шешімдері мен ұсыныстарын жазбаша түрде жеткізуі керек.

Екінші кезең:

Егер бірінші кезеңде көзделген іс-шаралар нәтижесінде дауларды шешу мүмкін болмаған жағдайда, Жұмыскер өкілі жұмыскерге (Жұмыскерлерге) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес құрылған Келістіру/Татуластыру комиссиясына жазбаша өтініш беру үшін қажетті материалдар дайындауға көмектеседі.

Келістіру/Татуластыру комиссиясы жұмысшылар мен жұмыс берушілердің тең санына бара-барлық негізде бірлескен шешіммен ұйымда, оның филиалдары мен өкілдіктерінде құрылған тұрақты қолданыстағы орган болып табылады.

Келістіру комиссиясы мүшесінің саны, жұмыстарының тәртібі мен келістіру комиссиясының өкілеттік мерзімі, оның шешім қабылдау тәртібі мен мазмұны, делдал тарту туралы мәселе Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер өкілдері арасындағы жазбаша келісіммен/ келісіммен анықталады.

Жұмыскерлерден құралған Келістіру комиссиясының мүшесі жұмыскерлердің жалпы жиналысымен (конференция) сайланады. Келістіру комиссиясының мүшелері бірінші ұйымдастыру отырысында өз құрамынан көп дауыспен төраға мен хатшысын сайлайды, тараптардың келісімімен медиатор тарту туралы мәселе шешіледі.

Жеке еңбек дауларын қарастыру бойынша келістіру комиссиясына жүгіну үшін тағайындалған мерзімдер:

1) жұмысын қалпына келтіру туралы даулар бойынша – келістіру комиссиясына еңбек шартын тоқтату туралы жұмыс берушінің актісінің көшірмесі берілген күннен бастап бір ай, ал сотқа жүгіну үшін – реттелмеген

даулар бойынша жүгіну немесе еңбек шартының тараптары келістіру комиссиясы шешімдерін орындамауы жағдайында аталған комиссия шешімінің көшірмесі тапсырылған күннен бастап екі ай.

2) басқа да еңбек даулары бойынша- жұмысшы немесе жұмыс беруші өз құқының бұзылғандығы туралы білген немесе білуі тиіс уақыттан бастап бір жыл.

Жеке еңбек дауларын қарастыру жөніндегі жүгінулер мерзімінің қарастырылып отырған еңбек дауы жөнінде медиация туралы келісім-шарттың әрекет ету кезінде, сондай-ақ келістіру комиссиясы болмаған кезде ол құрылғанға дейін тоқтатылады.

Келістіру комиссиясына келіп түскен арыздар берілген күні аталған комиссияның міндетті тіркеуге алуына жатады.

Келістіру комиссиясы дауларды арыз тіркеуге алынған күннен бастап 15 жұмыс күні ішінде қарауға және шешім қабылданған күннен бастап 3 күн ішінде дауласушы тараптарға шешім көшірмелерін беруге міндетті.

Татуластыру комиссиясы өтініш берілген күннен бастап жеті күнтізбелік күннен кем емес мерзімде Жұмыскерлер (олардың өкілдері) талаптарын қарауға міндетті. Келістіру комиссиясы талаптарын қарастырудың тәртібі, қарастырудың көрсетілген мерзімін ұзарту ттараптардың келісімі негізінде қабылданады, хаттамамен рәсімделеді.

Тараптардың бірі хаттамаға қол қоюдан бас тартқан жағдайда хаттамаға тиісті жазба жасалынады.

Үшінші кезең :

Келістіру комиссиясында келісімге келмеген жағдайда оның жұмысы тоқтатылады. Ал дауды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады.

Еңбек төрелігі татуластыру комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап бес күнтізбелік күн ішінде ұжымдық еңбек дауының тараптарымен құрылады.

Еңбек төрелік соты мүшелерінің саны, оның персоналдық құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тараптардың келісімімен тең негізде анықталады. Еңбек төрелік соты кемінде бес адамнан тұруы тиіс. Еңбек төрелік сотының құрамына мемлекеттік еңбек инспекторы, еңбек дауларын ескерту және шешу үшін еңбек төрелігі жөніндегі кеңес өкілі, қажет жағдайда басқа да тұлғалар кіреді.

Қарастырылатын жұмыскерлер талаптары бойынша келістіру комиссиясының мүшелері еңбек төрелігі құрамына кіре алмайды.

Еңбек төрелігінің Төрағасы төрелік мүшелерімен өз іштерінен сайланады.

Ұжымдық еңбек даулары тараптар өкілдерінің міндетті түрде қатысуымен, қажет жағдайда басқа да мүдделі тұлғалардың қатысуымен қаралады.

Дауларды қарастыру процедурасы еңбек төрелігімен анықталады және ұжымдық еңбек дауының тараптарының қаперіне беріледі.

Еңбек төрелігінің шешімі оның құрылған күнінен бастап 7- күннен кем емес уақыт мерзімінде төрелік мүшелерінің басым дауысымен қабылданады. Төрелік мүшелерінің дауысы тең болған жағдайда шешуші дауыс Төрағанікі болып табылады. Шешім дәлелді болуы, жазбаша түрде берілуі және оған төреліктік барлық мүшелерінің қолы қойылуы тиіс.

Еңбек төрелігінің шешімі ұжымдық еңбек дауының тараптарының орындауы үшін міндетті болуы керек.

Төртінші кезең:

Егер дауды аталған кезеңдер іс-шараларының нәтижесінде шешу мүмкін болмаса, Тараптар «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Әлеуметтік серіктестікті дамыту және еңбек дауларын реттеу жөніндегі кеңеске өтініш білдіруі тиіс.

Осы кезеңде дауды қарау мен реттеу мерзімі – өтініш білдірген сәттен бастап 15 күнтізбелік күннен артық емес.

Егер осы төртінші кезеңде дауды шешу мүмкін болмаса Тараптар дауды шешу үшін сотқа жүгінуге құқылы.

1. Сотта дауды шешкенге дейін еркін келісім бойынша іске асырылатын өзара қолайлы шешімге қол жеткізу мақсатында Тараптар «Медиация туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес медиатор (медиаторлар) көмегімен дауды реттеу рәсімін қолдануға құқылы.

Медиация төмендегі принциптер негізінде жүргізіледі:

1) Еркінділік;
2) Тараптардың тең құқықтығы;
3) Медиатордың тәуелсіздігі және бейтараптығы;
4) Медиация процедурасына араласуға жол берілмеушілік;
5) Құпиялылық.

Медиатор тәуелсіз, бейтарап, істің нәтижесіне мүддесі жоқ, ҚР «Медиация туралы» заңының талаптарына жауап беретін жеке тұлға бола алады.

2. ҚТМ қауіпті өндірістік нысан болып табылатын ұйымға жататындықтан Ереуілдер заңсыз екендігін Тараптар мойындайды.

Жұмыскерлер барлық келісу рәсімдерін жүргізгеннен кейін ғана, ал Жұмыс беруші келісу рәсімдерінен бас тартқан немесе дауды шешу барысында қол жеткізілген келісімді орындамаған жағдайда «ҚазМұнайГаз» ҰК АҚ Әлеуметтік серіктестікті дамыту және еңбек дауларын реттеу жөніндегі кеңесте қаралғаннан кейін ғана митинг, шеру, наразылыққа (әрі қарай-Наразылық акциялары) шыға алады.

3. Наразылық акциясына шығу туралы шешім Жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) жиналысында қабылданады. Жұмыскерлер жиналысы, егер оған ҚТМ Жұмыскерлерінің жалпы санының жартысынан астамы қатысып отырған болса заңды болып табылады. Наразылық акциясын өткізу туралы шешім егер оған қатысушылардың басым бөлігі даусыс берсе қабылданған болып саналады.

4. Жұмыскерлер өкілі егер наразылық акциясын өткізі туралы шешім қабылданған болса Жұмыскерлер жиналысы шешімімен қабылданған кезден бастап 2 күн күн ішінде акция өткізу туралы арыз жазады және оны өткізетін болжалды күннен 10 күннен кем емес уақыт бұрын республикалық маңыздағы, астана, аудандағы (облыстық маңыздағы қалада) жергілікті қалалық атқарушы органға тапсырады.

Арызда наразылық акциясын ұйымдастыру мақсаты, үлгісі, орны, басталу және аяқталу уақыты, қатысушылардың болжалды саны, жұмысшылар мүддесін қорғайтын өкілетті тұлғалардың, қоғамдық тәртіпті сақтауға жауапты тұлғалардың аты, тегі, әкесінің аты, олардың тұрғылықты жерінің және жұмысының мекен-жайы, арыз беру уақыты көрсетіледі. Арызды ұсыну мерзімі

болып арыздың республикалық маңыздағы қаланың, астананың , ауданның (облыстық маңыздағы қаланың) жергілікті атқарушы органында тіркелген күнінен бастап есептеледі.

5. Жұмыс берушінің Жұмыскерлермен ҚР заңнамасы және ұжымдық шартпен анықталған тәртібін сақтаумен өткізілетін наразылық акциясына тосқауыл болуға құқы жоқ.

6. Наразылық акциясына қатысу ерікті болып табылады. Ешкім де Ереуілге қатысуға немесе одан бас тартуға мәжбүрлей алмайды.

7. Жұмыскерлерді наразылық акциясына қатысуға мәжбүрлеген адамдар Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген тәртіппен жауапкершілікте болады.

8. Наразылық акциясына шығу кезеңінде Ұжымдық еңбек дауының Тараптары келіссөздер жүргізу жолымен осы дауды шешуді жалғастыруы тиіс.

Тараптар наразылық акциясы кезеңінде қоғамдық тәртіпті, ҚТМ мүлкін сақтауды және жұмыскерлер қауіпсіздігін, сонымен қатар, адамдардың өмірі мен денсаулығына тікелей қауіп төндіретін тоқтау машиналары мен жабдық жұмысын сақтауы тиіс.

12 -ТАРАУ. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ

1. Тараптар бірлескен шешіммен әр тараптан 5 өкілдің қатысуымен 10 адамнан тұратын Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау жөніндегі комиссия құрады.

Комиссия құзіретіне кіреді:

1) Ұжымдық шарттың орындалу жай-күйін жыл сайынғы талдау;

2) Жұмыс беруші мен Қызметкерлерді Ұжымдық шарттың орындалу қорытындысы бойынша ақпараттандыру үшін материалдар дайындау;

3) Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы ұсыныстар дайындау;

4) Тараптардың Ұжымдық шарттың ережелерін бұзуы туралы мәселені қарау және оларды жою жөніндегі шаралар қабылдау.

2. Бақылауды жүзеге асыру кезінде Тараптар осы үшін қолда бар барлық ақпаратты беруге міндетті.

3. Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар, егер бұл мәліметтер мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын болса алынған мәліметтерді жарияламауға міндеттенеді.

13 -ТАРАУ. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛМАУЫНА ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

1. Осы Ұжымдық шартпен көзделген міндеттемелердің орындалмауына ұжымдық шарт бойынша міндеттерін орындамағаны үшін кінәлі тұлғалар Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленген жауапкершілікте болады.

14 - ТАРАУ. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1. Қол қойылған ұжымдық шарт қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде мониторинг жасалуы үшін еңбек жөніндегі жергілікті инспекцияға жолданады және Тараптар үшін орындауға міндетті болып табылады.

Егер Ұжымдық шарттың белгіленген қолданыс мерзімі аяқталғаннан кейін ешбір Тарап жаңа ұжымдық шарт жасасуға бастамашы болмаса, онда оның қолдану мерзімі келесі жылға ұзартылады.

2. Егер осы Ұжымдық шартта басқа бір шарт белгіленбеген болса, осы Ұжымдық шартта көрсетілген әлеуметтік қолдауды көрсету жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

1) Жұмыс берушінің акттері осы Ұжымдық шарт күшіне енген күннен бастап 3 (үш) айдың ішінде осы Ұжымдық шарттың баптарына сәйкестендірілуі тиіс. Егер жұмыс берушінің акттері Ұжымдық шартта көрсетілген баптарды қамтымайтын болса, Ұжымдық шарттың ондай баптары оларға өзгерістер енгізілгенге дейін немесе осы бапта көрсетілген сәйкестендіру мерзімі аяқталғанға дейін күшінде болмайды.

2) Аталған мерзім аяқталғаннан соң жұмыс берушінің акттері мен осы Ұжымдық шарттың арасында сәйкессіздік туындаса, осы Ұжымдық шарттың баптарын басшылыққа алу керек.

3. Ұжымдық шарттың қолданыс мерзімі ішінде тараптардың біреуінің бастамасымен шартқа Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің ережелерімен белгіленген тәртіппен өзара келісім бойынша өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізіле алады. Ұжымдық шарттың талаптарын бір жақты тәртіппен өзгертуге болмайды.

4. Осы ұжымдық шартқа қол қойылған күннен бастап 2018 жылғы 7 наурыздағы No 03-08/17 «Қазақтүрікмұнай» ЖШС қызметкерлері мен Жұмыс беруші арасында жасалған ұжымдық шарт жарамсыз деп танылсын.

5. ҚТМ жойылған немесе банкрот деп жарияланған болса, барлық Жұмысерлермен еңбек шарттары тоқтатылған сәттен бастап Ұжымдық шарт өз күшін тоқтатады.

6. Осы Ұжымдық шарт 6 данада бірдей заңды күші бар қазақ және орыс тілдерінде жасалды.

7. ҚТМ өндірістік-экономикалық қызметінің көрсеткіштері нашарлаған жағдайда Тараптар осы Ұжымдық шарттың мазмұнын қайта қарауға міндеттенеді.

8. Осы Ұжымдық шартқа жасалған қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады және егер Тараптар келісімімен өзгеше белгіленбесе, Ұжымдық шарттың қолданысының барлық мерзімі бойы қолданылады.

9. Ұжымдық шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын қосымшалары:

1) Жұмыскердің Ұжымдық шартқа қосылу туралы арыз үлгісі (Қосымша № 1);

2) Жұмыскерлер өкілдерінің пікірі есепке алынып шығарылған Жұмыс берушінің актілері (Қосымша № 2);

3) Зиянды және ауыр жұмыс жағдайы бойынша қосымша демалыс берілетін мамандықтардың (лауазымдардың) тізімі (Қосымша № 3);

4) Тегін сүт алуға құқылы инженерлік-техникалық жұмыскерлер мен жұмыскерлер мамандықтарының тізімі (Қосымша № 4);

5) ЖҚҚ қамтамасыз етілуге жататын «ҚТМ» ЖШС Жұмыскерлерінің лауазымы мен мамандықтарының тізімі (Қосымша № 5);

ТАРАПТАРДЫҢ ҚОЛДАРЫ:

«Қазақтүрікмұнай» ЖШС
Бас директоры

_____ **К. Арымбек**

Қазақтүрікмұнай» ЖШС
жұмыскерлерінің өкілдері

_____ **Анафина Н.А.**

_____ **Достанов С.А.**

_____ **Махамбетов С.И.**

_____ **Утебаев Н.Б.**

_____ **Шинтасов Б.М.**

«Қазақтүрікмұнай» ЖШС мен
жұмыскерлер арасында 2026-2029 ж.ж.
жасалған Ұжымдық келісім-шартқа
қосымша №1

«Қазақтүрікмұнай» ЖШС
Бас директорына

_____

_____
(А.Т.Ә. қызметін, құрылымдық бөлімшесін көрсету)

«Қазақтүрікмұнай» ЖШС мен жұмыскерлер арасында жасалған
Ұжымдық келісім шартқа қосылу туралы
Өтініш

«Қазақтүрікмұнай» ЖШС мен жұмыскерлер арасында жасалған Ұжымдық келісім-шартқа менің қосылуым туралы мәселені қарастыруыңызды сұраймын _____.

Ұжымдық келісім шарт талаптары мен оған жасалған қосымшалармен толықтай таныстым және олардан туындайтын құқықтар мен міндеттіліктерді толық көлемде өз мойныма алуға дайынмын.

_____
(А.Т.Ә., қызмет, күні, қолы)

«Қазақтүрікмұнай» ЖШС мен
жұмыскерлер арасында 2026-2029 жж.
жасалған Ұжымдық келісім-шартқа
№2 Қосымша

Жұмыскерлер өкілдерінің пікірі есепке алынып шығарылған
Жұмыс берушінің актілері

	Актілердің атауы
1.	Қолданыстағы еңбек нормасын қайта қарау, ауыстыру, әзірлеу, жаңасын енгізуге қатысты актілер
2.	Жұмысшыларды асттестациядан өткізудің тәртібі, шарттары мен мерзімділігі
3.	Өндіріс шарты бойынша үзіліс беруге мүмкіндік жоқ жұмыстар тізімі, мұндай жұмыстар үшін демалыс беру және тамақтану тәртібі мен орыны
4.	ҚР ЕК 52-бабының 1-тармағының 4) тармақшасында қарастырылған негізде еңбек шартын бұзу

«Қазақтүрікмұнай» ЖШС мен
жұмыскерлер арасында 2026-2029 жж.
жасалған Ұжымдық келісім-шартқа
№3 Қосымша

«Қазақтүрікмұнай» ЖШС-де жұмыс уақытын қысқартуға және жыл сайын қосымша ақылы еңбек демалыс алуға құқылы мамандықтар мен лауазымдардың тізімі

№	Мамандықтар мен лауазымдар атауы	Негіздеме «Еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) ауыр (ерекше ауыр) , қауіпті (ерекше қауіпті) жұмыстарда істейтін адамдарға жыл сайынғы қосымша еңбек демалысына және жұмыс уақытын қысқартуға құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен қызметтердің тізімі *(ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігінің 2015 ж. 28 желтоқсан күнгі № 1053 Бұйрығы)*		Ақысы төленетін қосымша еңбек демалысының ұзақтығы (жұмыс берушіден күнтізбелік күн)
		Ақысы төленетін қосымша еңбек демалысының ұзақтығы (күнтізбелік күн)	**Тарау,** тармақ	
1	Мұнай мен газдың басқа түрлерін өндіруде істейтін ұңғыларды күрделі жөндеудегі күрделі жұмыстар жөніндегі мастері (инженер), ұңғыларды жер асты және күрделі жөндеу жөніндегі мастері (инженер), мұнай, газ және конденсат өндіру жөніндегі мастері (инженер)	6	11 тарау, 26-2) тармақ	
2	Мұнай дайындау және тасымалдау жөніндегі мастері			6
3	Компрессор қондырғыларының машинисі, ішкі жану қозғалтқыштарының машинисі; мұнай және газ басқа да тасымалдау түрлерінің газ қондырғыларын жөндеу мен	6	11 тарау, 108) тармақ	

	пайдалану жөніндегі слесарі			
4	Мұнай мен газдың басқа түрлерін өндіру мен тасымалдауда жұмыс істейтін мұнай-газ өндіру операторы, газ жинау операторы, тауар операторы	6	11 тарау, 14-2) тармақ	
5	Мұнай мен газдың басқа түрлерін өндіруде істейтін құрғату және тұзсыздандыру қондырғыларының операторы	6	11 тарау, 18-2) тармақ	
6	Көмілген сорғыларда жұмыс істейтін жұмыс агентін жер қабатына айдау жөніндегі сорғы станциясының машинисі	6	11 тарау, 9) тармақ	
7	Мұнай және газ өндірудегі басқару пульті операторы			6
8	Қабат қысымын сүйемелдеу жөніндегі операторы	6	11 тарау, 15) тармақ	
9	Басқа ұңғыларда істейтін ұңғыларды зерттеу жөніндегі операторы	6	11 тарау, 13) тармақ	
10	Мұнай-газ өндіру кәсіпшілігінде электр беру линиялары мен технологиялық қондырғыларды күту, жөндеуде істейтін электр құрылғыларын күту жөніндегі электромонтер, электр құрылғыларын жөндеу жөніндегі электрмонтері, механика құрастыру жұмыстарының слесары және слесарь-жөндеушілері	6	11 тарау, 25) тармақ	
11	автоматика және бақылау - өлшеу жабдықтарының слесарі			6
12	Сыртқы жұмыстардағы электр мен газ дәнекерлеуші	6	15 тарау, 14-5) тармақ	
13	Химиялық талдау лаборанты	12	11 тарау, 99) тармақ	
14	3 тонна және одан да ауыр жүк көтеру қабілеті бар автокөлік шассаларында жөнделген көліктер жұмысында істейтін автокөлік крандарының машинисі	12	46 тарау, 95-1) тармақ	
15	3 тонна және одан да ауыр жүк көтеру қабілеті бар автокөлік шассаларында жөнделген көліктер жұмысында бұрғылау, цементтелген, құм араластырғыш , парафиннен арылту	6	11 тарау, 19) тармақ	

	құрылғыларында – арнайы агрегаттарда жұмыс істейтін жұмыскерлер			
16	Ішкі жану қозғалтқышымен экскаваторларда істейтін экскаватор машинисі	12	11 тарау, 32-1) тармақ	
17	Қоймашы			6
18	Кәсіпшілікте адамдар тасымалдауда істейтін автокөлік жүргізушісі, вахталық автобус жүргізушісі			6
19	Негізгі өндірістік жұмысшылары зиянды еңбек шарттарымен байланысты қосымша демалыс алатын учаскелер жұмыстарында тікелей істейтін цех басшылары, инженерлер, мамандар, механиктер, мастерлер			6
20	Басқа ұңғыларда жұмыс істейтін көтергіш машинисі	6	11 тарау, 7-2) тармақ	
21	Басқа ұңғыларда күрделі , жерасты ұңғыларды жөндеу жұмыстарын істейтін жұмысшылар	6	11 тарау, 20-2) тармақ	
22	Есептеу, жеке электронды – есептеу машиналарында тұрақты түрде жұмыс істейтін жұмысшылар, ЖЭЕМ операторы	6	46 тарау, 194) тармақ	

* ұңғымаларды күрделі жөндеу бұрғылаушысы, ұңғыларды күрделі жөндеу бұрғылаушысының көмекшісі, ішкі жану қозғалтқыштарының машинисі.

** Бас кеңседе жұмыс істейтін қызметкерлер мен мамандар, басшылар.

«Қазақтүрікмұнай» ЖШС мен
жұмыскерлер арасында 2026-2029 жж.
жасалған Ұжымдық келісім-шартқа
№4 Қосымша

«Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері, емдік-профилактикалық тағам, арнайы киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын беру, оларды ұжымдық қорғаныш құралдарымен, санитариялық-тұрмыстық үй-жайлармен және құрылғылармен қамтамасыз ету қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1054 бұйрығы және 19 ақпандағы №1077084/2025/1 келісімшарт бойынша жұмыс орындарының аттестациясы нәтижелері бойынша дайындалған тұжырымдама негізінде ЖҚҚ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТІЛУГЕ ЖАТАТЫН «ҚАЗАҚТҮРІКМҰНАЙ» ЖШС ЖҰМЫСКЕРЛЕРІ МАМАНДЫҚТАРЫ МЕН ЛАУАЗЫМДАРЫНЫҢ ТІЗІМІ

Штаттық кесте бойынша мамандықтар (лауазымдар) атауы.

1. Мұнай-газ, конденсат өндіру мастері, инженері, цех бастығы, цех бастығының орынбасары
2. Мұнай-газ, конденсат өндіру операторы, жер асты қысымды қолдау жөніндегі операторы, газды жинау операторы, тауар операторы
3. Құрғату және тұзсыздандыру қондырғыларының операторы
4. Ұңғымаларды зерттеу операторы
5. Сорғы қондырғысының машинисі, компрессор қондырғыларының машинисі
6. Мұнай-газ өндірудегі басқару пульті операторы
7. Электр мен газ дәнекерлеушісі
8. Слесарь-жөндеуші
9. Бақылау-өлшеу құрылғылары мен автоматика слесары
10. Газ құрылғыларын пайдалану, жөндеу слесары
11. Электр қондырғыларын күту, жөндеу электромонтеры
12. Химиялық талдау лаборанты
13. Автокөлік кран машинисі
14. Ішкі жану қозғалтқышының машинисі
15. Жуып-шаятын агрегат машинисі
16. Жүк тиегіш-экскаватор машинисі
17. Бу, жылжымалы, депарафинизациялық қондырғылар машинисі
18. Көтергіш машинисі
19. Инженер-технолог (ҰКЖЖ бойынша)
20. Ұңғымаларды жөндеу мастері (күрделі, жерасты)
21. Мастер (копрессор қондырғылары бойынша)

22. МКҚ механигі
23. Аға механик, механик
24. Қоймашы
25. Ұңғымаларды күрделі жөндеу бұрғылаушысы, ұңғыларды күрделі жөндеу бұрғылаушысының көмекшісі
26. ҰКЖ инженері, ҰКЖ мастері
27. Аға инженер (МГӨ), аға инженер- энергетик
28. Геолог
29. Аға геолог
30. Диспетчер
31. Үшке дейін және одан да ауыр тонна жүк көтергіш машиналарында жұмыс істейтін жүргізушілер
32. Цементтеуші агрегаттарының машинисі
33. Құрылысты қадағалау инженері
34. ЕҚ, ЕҚ және ҚОҚ бөлімінің инженері

«Қазақтүрікмұнай» ЖШС мен
жұмыскерлер арасында 2026-2029 ж.ж.
жасалған Ұжымдық келісім-шартқа
№5 Қосымша

п/п	Мамандық немесе лауазым	Жеке қауіпсіздік киімінің аты	Бір жылға берілетін норма (бірліктердің немесе жұптардың саны)
	2	3	4
Мұнай өндіру			
Жұмысшылар			
1	Ұңғыларды күрделі жөндеу бұрғылаушысы; ұңғыларды күрделі жөндеу бұрғылаушысының көмекшісі	Су, май жолатпайтын мақта –матадан істелген костюм (куртка+жартылайкомбинизон/ немесе шалбары) Қатты тұмсығы бар тері бәтеңке немесе етік Шұғадан жасалған шұлғы немесе Жүннен жасалған шұлық Саңылауынан қышқылды өткізбейтін қолғап Дірілге қарсы қолғаптар Сигналды кеудеше Қорғаныш каска Касканың астынан киетін жұмсақ телпек В-1 жарық сүзгілері бар поликарбонат әйнекпен көзілдіріктер Каскаға орнатылған шуға қарсы құлақшындар респиратор *(улы газдан, шаң-тозаңнан тыныс жолдарын, көзді, құлақты сақтап тұратын құрал)* өзін-өзі құтқарғыштар мақта матасынан жасалған қолғаптар Біріктірілген қолғаптар *Қыста қосымша:* Мақта матадан жасалған жылытылған , су, май жолатпайтын , астары алынбалы-салынбалы курткасы Мақта матадан жасалған жылытылған, су, май жолатпайтын, астары алынбалы-салынбалы шалбарлары Қатты тұмсық бар жылытылған тері бәтеңкелер немесе Табаны резеңке пималар Шолақ тондар Бір немесе үш қабатты жылытылған касканың	1 жылға 1жұп 1 жылға 1 жұп 1 жылға 2 (3) жұп 6 жұп 1 жылға 12 жұп 1 жылға 2 дана 1 жылға Тозғанша 1 дана 1 дана 1 жылға 1 дана 1 жылға Тозғанша 1 дана Тозғанша 1 дана 1 жылға 1 дана 24 жұп 1 жылға 24 жұп 1 жылға

		астынан киетін жұмсақ телпек Суыққа төзімді қорғайтын жабындысы бар жүн астары бар қолғаптар Жылытылған іш киім	1 дана белдеу бойынша 1 жұп белдеу бойынша 1 дана белдеу бойынша 1 жылға 1 дана 1 жылға 4 жұп 1 жылға 2 комплект
2	Бу, жылжымалы, депарафинизациялық қондырғылар машинисі, цементтеу агрегаттарының машинисі, АДПМ операторы	Су, май жолатпайтын мақта –матадан істелген костюм (куртка+жартылайкомбинизон/ немесе шалбары) Қатты тұмсығы бар керзі етік Қатты тұмсығы бар тері бәтеңке Сигналы бар кеудеше Қорғаныш каскалар Касканың астынан киетін жұмсақ телпек Поликарбонатты қорғайтын көзілдіріктер Каскаға орнатылған шуға қарсы құлақшындар Респиратор Мақта-матадан жасалған қолғаптар *Қыста қосымша:* Мақта матадан жасалған жылытылған , су, май жолатпайтын , астары алынбалы-салынбалы куртка Мақта матадан жасалған жылытылған, су, май жолатпайтын , астары алынбалы-салынбалы шалбарлар Табаны резеңке пималар Жылытылған іш киім Бір немесе үш қабатты жылытылған касканың астынан киетін жұмсақ телпек Суыққа төзімді қорғайтын жабындысы бар жүн астары бар қолғаптар	1 жылға 1 комплект 1 жұп 1 жылға 1 жұп 1 жылға 2 дана 1 жылға 1 тозғанша 1 жылға 1 Тозғанша Тозғанша Тозғанша 24 жұп Белдеу бойынша Белдау бойынша Белдеу бойынша 2 комплект 1 4 жұп
3	Мұнай-газ өндіру операторы, мұнай дайындау операторы, жер асты қысымын қолдау операторы,	Су, майды жолатпайтын мақта –матадан жасалған (куртка+жартылайкомбинизон/ немесе шалбары) костюмы Су болмайтын плащ Қатты тұмсығы бар резеңке етік Полимерлі жабындысы бар қолғаптар Қарғаныш каскалар	1 3 жылға 1 1 жұп 1 жылға 24 жұп 1

	тауар операторы, мұнай жинау операторы	Поликарбонатты қорғайтын көзілдіріктер Каскаға орнатылған шуға қарсы құлаққаптар Біріктірілген қолғаптар *Сыртқы жұмыстарда қыста қосымша:* Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын куртка, Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын шалбарлары Табаны резеңке пималар немесе тұмсығы қатты жылытылған кожа етіктер Бір немесе үш қабатты жылытылған касканың астынан киетін жұмсақ телпек Суыққа төзімді қорғайтын жабындысы бар жүн астары бар қолғаптар Жылытылған іш киім	Тозғанша 24 жұп Белдеу бойынша Белдеу бойынша Белдеу бойынша Белдеу бойынша 4 жұп 2 комплект
4	Газ дәнекерлеуші, электр дәнекерлеуші, қолмен дәнекерлеу электр дәнекерлеушісі.	Мақта-матадан жасалған, су майды жолатпайтын Мастер- Универсал костюмы Тұмсығы қатты, су-май өткізбейтін, табаны төзімді әрі тайғанамайтын теріден жасалған етік немесе бәтеңке Тұмсығы қатты соққыға шыдамды резеңке етік Брезент қолғаптар Дәнекерлеуші көзілдірігі Дәнекерлеуші қалқаны Диэлектрлі қолғаптар Қорғаушы шлем *Қыста қосымша:* Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын курткасы, Табаны резеңке пималар Суыққа төзімді қорғайтын жабындысы бар жүн астары бар қолғаптар	1 1 жылға 1 жұп 1 жұп 1 дана 1 дана 1 жұп, кезекші Тозғанша 1 2 жылға 1 өнім 2 жылға 1 жұп 1 жылға 4 жұп
5	Автоматика және бақылау - өлшеу жабдықтарының слесары, электр қондырғыларын күту және жөндеу жөніндегі электромонтері	Мақта-матадан жасалған, су майды жолатпайтын (куртка+шалбар/жартылай комбинезон) костюмы Диэлектрлі галош Диэлектрлі қолғаптар *Қыста қосымша:* Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын курткасы,	1 1 жұп 1 жұп Белдеу бойынша 1 өнім

Басшылар мен мамандар			
6	Лауазымдық міндеттері бойынша, Кен орындарында жұмыс жасайтын ИТҚ және мамандар. Орталық кеңсенің, ОИТҚ, ЕҚ, ҚТ және ҚОҚ бөлімінің, ӨТБ, Э және БӨҚ бөлімінің, геология және игеру бөлімінің, бұрғылау және ҰКАЖ бөлімінің басшылары мен ИТҚ, кен орнына баратын бас директор мен оның орынбасарлары.	Аралас маталардан жасалған, су, май жолатпайтын (куртка+шалбар/жартылай комбинезон) курткасы Су өткізбейтін плащ Тұмсығы қатты керзі етік немесе кожа бәтеңкелер Қорғаныш каскалары Касканың астынан киетін жұмсақ телпек Поликарбонатты қорғайтын көзілдіріктер Каскаға орнатылған шуға қарсы құлақшындар немесе Респиратор Біріктірілген қолғаптар *Қыста қосымша:* Аралас маталардан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын курткасы, Аралас маталардан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын шалбары, Табаны резеңке пималар немесе Поливинилхлоридті жабындысымен жүннен жасалған қолғап Жүн қолғаптар Бір немесе үш қабатты жылытылған касканың астынан киетін жұмсақ телпек Суыққа төзімді қорғайтын жабындысы бар жүн астары бар қолғаптар	1 1 - 3 жылға 1 жұп 1 жұп -3 жылға 1 жұп 1 Тозғанша Тозғанша Тозғанша 24 жұп Белдеу бойынша Белдеу бойынша Белдеу бойынша 1 жұп 2 жұп 1 4 жұп
7	Автокөлік жүргізушісі	*Мұнай-газ кәсіпшілк нысандары мен мұнай-газ құбырларын күту және жайластыру бойынша жұмыстарды орындау кезінде (Автокөлікте орнатылған қондырғыларды күту бойынша жұмыстарды орындау кезінде):* Мақта-матадан жасалған, су майды жолатпайтын (куртка+шалбар/жартылай комбинезон) костюмы Тұмсығы қатты кожа етік Саңылауынан қышқылды өткізбейтін қолғап Полимерлі жабындысы бар қолғаптар Қорғаныш каскалары Касканың астынан киетін жұмсақ телпек Поликарбонатты қорғайтын көзілдіріктер Каскаға орнатылған шуға қарсы құлақшындар немесе Респиратор Біріктірілген қолғаптар *Қыста қосымша:* Мақта матадан жасалған жылытылған , астары	1 1 жұп 12 жұп 24 жұп 1 - тозғанша 1 Тозғанша Тозғанша Тозғанша 24 жұп Белдеу бойынша Белдеу бойынша

		алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын курткасы, Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын шалбарлары Табаны резеңке пималар немесе Табаны қатты жылытылған кожа бәтеңкелер (Бір немесе үш қабатты) жылытылған касканың астынан киетін жұмсақ телпек Суыққа төзімді қорғайтын жабындысы бар жүн астары бар қолғаптар	Белдеу бойынша Белдеу бойынша 4 жұп
8	Кран машинисі (краншы), трактортшы	Мақта матадан жасалған су, май жолатпайтын Мастер-Универсал костюмы, Тұмсығы қатты керзі етік немесе Тұмсығы қатты кожа бәтеңке Тұмсығы қатты кожа етік Біріктірілген қолғаптар Қорғаныш каскалары Касканың астынан киетін жұмсақ телпек Поликарбонатты қорғайтын көзілдіріктер Каскаға орнатылған шуға қарсы құлақшындар немесе Шуға қарсы ішпектер Респиратор Сигналды кеудешелер *Кабинасыз жұмыс істеу кезінде қосымша:* Су өткізбейтін плащ *Қыста қосымша:* Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын Мастер-Универсал курткасы, Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын Мастер-Универсал шалбарлары Жылытылған іш киімдер (Бір немесе үш қабатты) жылытылған касканың астынан киетін жұмсақ телпек Суыққа төзімді қорғайтын жабындысы бар жүн астары бар қолғаптар Тұмсығы қатты жылытылған кожа бәтеңкелер Табаны резеңке пималар	1 1 жұп 24 жұп 1 - 3 жылға 1 Тозғанша Тозғанша Тозғанша Тозғанша 1 1 - 3 жылға Белдеу бойынша Белдеу бойынша 2 комплект 1 4 жұп Белдеу бойынша Белдеу бойынша
9	Сорғы қондырғыларының машинисі, компрессор қондырғыларының машинисі, дизелист	Мақта матадан жасалған су, май жолатпайтын (куртка+шалбар/жартылай комбинезон) костюмы, Тұмсығы қатты кожа етіктер немесе бәтеңкелер Қолғаптар Табаны бензин мен майға қарсы шыдамды тері бәтеңкелер немесе етіктер Прорезеңке костюм (куртка-шалбар) Су өткізбейтін плащ	1 1 жұп 24 жұп 1 жұп

		Қорғаныш каскалары Касканың астынан киетін жұмсақ телпек Поликарбонатты қорғайтын көзілдіріктер Каскаға орнатылған шуға қарсы құлақшындар немесе Шуға қарсы ішпектер Респиратор Жарықты шағылыстыратын белгі беру жилеті Шұдғау немесе жұн шұлықтар *Сыртқы жұмыстарда қыста қосымша:* Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын күрте, Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын шалбар, Жылытылған іш киімдер (Бір немесе үш қабатты) жылытылған касканың астынан киетін жұмсақ телпек Суыққа төзімді қорғайтын жабындысы бар жұн астары бар қолғаптар Тұмсығы қатты жылы тері бәтеңкелер	1 дана 1 -1 жылға 1 – тозғанша 1 – 3 жылға 1- Тозғанша 1 жұп -Тозғанша 1- Тозғанша 1 – 1 жылға 2 (3) жұп – 1 жылға Белдеу бойынша 1 өнім 1 2 Өнім 1 3 жұп 1 жұп
10	Химиялық талдау лаборанты, ЖЖМС операторы	*Мұнай, мұнай өнімдерін және газ конденсатын айдау бойынша жұмыстарды орындау кезінде:* Мақта матадан жасалған су, май жолатпайтын костюмы, Тұмсығы қатты тері бәтеңкелер немесе етіктер Біріктірілген қолғаптар Қорғаныш каскалары Касканың астынан киетін жұмсақ телпек Қорғайтын көзілдіріктер Каскаға орнатылған шуға қарсы құлақшындар немесе Шуға қарсы ішпектер Респиратор	 1 1 жұп 24 жұп 1 - 3 жылға 1 Тозғанша Тозғанша Тозғанша

		Сыртқы жұмыстарда қыста қосымша: Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын куртелер, Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын Мастер-Универсал шалбарлары *Мұнай-газ кәсіпшілігіндегі жұмыстарда:* Мақта матадан жасалған жылытылған , астары алынбалы-салынбалы су, май жолатпайтын Мастер-Универсал қысқы костюм, Табаны резеңке пималар	тозғанша Белдеу бойынша Белдеу бойынша Белдеу бойынша

«Қазақтүрікмұнай» ЖШС нысандары 2 климаттық белдеуге жатады.