

**Қазақстан Республикасының Қорғаныс министрлігі және «Қарулы
Күштер, басқа да әскерлер мен әскери құралымдары қызметкерлерінің
салалық кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі арасындағы
2018-2020 жылдарға арналған салалық келісім**

I. Жалпы ережелер

1. Әлеуметтік серіктестік тараптарының уәкілетті өкілдері – Қазақстан Республикасының Қорғаныс министрлігі және «Қарулы Күштердің, басқа да әскерлер мен әскери құралымдар қызметкерлерінің салалық кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі, бұдан әрі Тараптар әлеуметтік серіктестік және Қарулы Күштердің қызметкерлеріне осы Келісіммен белгіленген Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді, Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің қызметкерлерін жұмысқа орналастыру мен оларды дамыту, оны төлеу еңбектерін жағдайлары, еңбек пен денсаулықты қорғау туралы ережелерді іске асыру бойынша тараптардың өзара міндеттемелері шеңберінде Тараптардың арасында өзара түсіністікті орнататын 2018-2020 жылдарға осы салалық Келісімді (Келісім) жасады. Осы Келісім қызметкерлердің құқықтары мен қызығушылықтарына қатысты және Бас Келісім мен Қазақстан Республикасы Үкіметі арасындағы, қызметкерлердің республикалық бірлестіктері және жұмыс берушілер бірлестіктерінің 2018-2020 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі, Қазақстан Республикасының «Кәсіподақ ұйымдары туралы» Заңымен, Қазақстан Республикасының басқа да нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес жасалды.

2. Келісім «Қарулы Күштердің, басқа да әскерлері мен әскери құралымдары қызметкерлерінің салалық кәсіби одағы» қоғамдық ұйымының мүшелері, сондай-ақ кәсіподақ мүшелері сияқты сол жағдайдағы олардың жазбаша өтініштері негізінде салалық кәсіподақтың мүшелері болып табылмайтын қызметкерлер үшін еңбек жағдайларын, жұмысқа орналастыруы мен әлеуметтік кепілдіктерін орнату бойынша тараптардың мазмұны мен міндеттемелерін айқындайтын «Қарулы Күштердің, басқа да әскерлері мен әскери құралымдары қызметкерлерінің салалық кәсіби одағы» қоғамдық ұйымы мен Қазақстан Республикасының Қорғаныс министрлігі арасында жасалатын, құқықтық акті болып табылады.

3. Келісімнің Тараптары мыналар болып табылады:

1) жұмыс берушілердің өкілдері – Қазақстан Республикасының Қорғаныс министрлігі (бұдан әрі – Министрлік);

2) қызметкерлердің өкілдері –«Қарулы Күштердің, басқа да әскерлер мен әскери құралымдар қызметкерлерінің салалық кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Кәсіподақ);

4. Министрлік Қазақстан Республикасының Қарулы Күштері қызметкерлерінің кәсіподағын ұсынатын кәсіподақ комитеттерінің атынан ұжымдық шарттарды жасасу жөніндегі келіссөздерді жүргізуге құқығын растайды.

5. Келісімнің қолданылу мерзімін ұзарту, бұзу немесе жаңасын жасау туралы мәселе тараптар осы Келісімнің қолданылуы аяқталғанға дейін үш ай бұрын шешеді.

Келісім 2018 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енеді.

Келісімнің барлық қосымшалары оның бөлінбес бөлігі болып есептеледі және бірдей заңдық күші бар деп есептеледі.

Келісімді қабылдау және оған қатысу үшін топ байқаушыларын құру, құзыреті мен қызметі тәртібі Салалық комиссия бекіткен ережемен көзделеді.

Келісімнің қолданыс мерзімі тараптардың келісімі бойынша белгіленеді, бірақ үш жылдан аспауы керек.

6. Қазақстан Республикасының заңнамасымен және осы Келісіммен көзделген жағдайларды қоспағанда, Келісім тараптарының біреуі де осы Келісімнің қолданылу мерзімі ішінде өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындауды тоқтатуға құқылы емес.

7. Келісім Қазақстан Республикасының Қорғаныс министрлігіне, жұмыс берушілерге (командирлер мен бастықтарға) және келіссөздерде тараптардың тиісті өкілдеріне Келісімді әзірлеуге және жасауға өкілеттік берген қызметкерлерге, сондай-ақ Келісімді жасағаннан кейін оған қосылған қызметкерлерге Кәсіподақ айқындайтын шарттарда қолданылады.

8. Келісіммен белгіленген ережелер Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігі мен Бас штабының департаменттері мен басқармалары, Қарулы Күштері бас басқармалары бастықтарының, Қазақстан Республикасы Қарулы Күштері түрлері бас қолбасшыларының, әскер тектері мен өңірлік қолбасшылықтар әскерлері қолбасшыларының, Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің әскери бөлімдері бастықтары мен мекемелері командирлерінің (бұдан әрі – командирлер мен бастықтар), Кәсіподақтың барлық органдары мен кәсіподақ ұйымдарының (филиалдары мен өзге де құрылымдық бөлімшелерінің) орындауы үшін міндетті.

9. Тараптардың біреуі қайта ұйымдастырылған жағдайда оның міндеттемелері құқықтық мирасқорына беріледі немесе қажет болған жағдайда Келісімге қайтадан қол қойылады.

10. Осы Келісіммен жасалған Ережелер тараптарға міндетті болып табылады, негіздік қызмет атқарады және Министрліктер ұйымдарында ұжымдық шарттарды жасаған кезде алынып немесе қысқартылып тасталмайды. Келісім жұмыста қосымша жеңілдіктер, кепілдіктер және ұжымдық, еңбек келісімдері анықтаған басқа да әлеуметтік қолдау шараларын жасауда жұмыс берушінің құқықтарын шектемейді.

11. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және осы Келісіммен салыстырған кезде қызметкерлердің кепілдіктерін төмендететін жұмыс беруші келісімдерінің, ұжымдық, еңбек шарттарының, актілердің ережелері жарамсыз болып есептеледі және қолдануға жатпайды.

12. Осы Келісімнің қолданысы кезінде жағдайларды жақсартатын, осы Келісіммен белгіленген заңнамалық және басқа нормативтік құқықтық актілерді қабылдаған жағдайда олардың ережесі осы жағдайларға олардың күшіне енген сәттен қолданылады.

II. Тараптардың бірлескен міндеттемелері мен жауапкершілігі

13. Тараптар осы Келісімді келісілген әлеуметтік-экономикалық саясатты жүргізудің жалпы қағидаттарын белгілейтін, елдің қорғаныс қабілетін нығайту, Қазақстан Республикасы Қарулы Күштері қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтарын, басқа да заңды мүдделерін қорғауды күшейту мақсатында Қорғаныс министрлігінің мекемелері мен ұйымдары жұмысының тиімділігін арттыруға бағытталған әлеуметтік серіктестіктің негізгі құжаты деп таниды:

- 1) Қазақстан Республикасының заңнамасын мүлтіксіз сақтау;
- 2) командирлер мен бастықтардың және қызметкерлердің әлеуметтік жауапкершілігі, өзара сыйластық және олардың мүдделерінің ымырашылдығына қол жеткізу;
- 3) Қарулы Күштердің трансформациясын іске асыруға ортақ жауапкершілік және орындарда оны іс жүзінде іске асыруға әрекеттестік;
- 4) әлеуметтік серіктестік және әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеу;
- 5) қызметкерлердің, командирлер мен бастықтардың еңбек құқықтары мен әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғауды қамтамасыз етудегі сындарлы өзара іс-қимыл, еңбек ұжымдарында келісім мен тұрақтылықты сақтау;
- 6) ұжымдық шарттарды, осы Келісімді орындау міндеттілігі.

14. Тараптар осы Келісімді басшылыққа алуға, оның барлық шарттарын орындауға, Қазақстан Республикасының заңнамасымен көзделген оның ережелерін орындамағаны үшін жауапты болуға міндеттенеді.

15. Келісімді әзірлеу, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу, Қорғаныс министрлігінің ұйымдарында оны орындау барысын бақылау және қорытындылар шығару жөнінде келіссөздер жүргізу үшін, сондай-ақ оның негізінде жасалған ұжымдық шарттар бойынша жанжал жағдайлары мен келіспеушіліктерді қарау үшін тұрақты әрекеттегі Әлеуметтік серіктестік және әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия (бұдан әрі – Комиссия) құрылады.

Комиссия жұмысы туралы ереже тараптармен келісілгеннен кейін Комиссия отырысында бекітіледі. Ұдайы әрекеттегі салалық комиссия мыналардан құрылады:

- 1) комиссия жұмысына жұмыс беруші өкілдері мен қызметкерлердің міндетті түрде қатысуы;
- 2) тараптардың өкілеттігі;
- 3) паритетті өкілдіктер;
- 4) тараптардың тең құқылығы;
- 5) тараптардың өзара жауапкершіліктері.

Комиссияға қатысушылардың дербес құрамы әлеуметтік серіктестіктің әр тарапымен өзінше құрады.

Келісімнің шарттарын әзірлеу және оны жасау жөніндегі жұмыстың аяқталғаны туралы комиссияның шешімі тараптардың бірінші адамдары оған қол қояр алдында соңғы болып табылады.

Комиссияның жұмысын жоспарлау оның отырыстарында жүзеге асырылады және бекітіледі.

16. Қазақстан Республикасының Қорғаныс министрлігі мен Кәсіподақ мыналар туралы келісті:

1) бірлескен күш-жігермен қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік-экономикалық проблемаларын шешу, Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің барлық ұйымдарында Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерін іске асыруды қамтамасыз ету;

2) командирлер мен бастықтардың орындауы үшін міндетті нұсқауларды қабылдай және тиісті отырыстардың хаттамаларын ресімдей отырып, осы Келісімнің орындалу барысын – жылына екі реттен жиі емес, ал ұжымдық еңбек дауларын шешу – олардың туындауына қарай Комиссия отырыстарында қарау;

3) өз өкілдері арқылы ұжымдық шарттарды орындау барысы мен нәтижелерін қорытындылау және талқылау жөніндегі кәсіподақ жиналыстарының (конференциялардың) жұмысына, Министрліктің ұйымдарында туындайтын жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешу жөніндегі келісім комиссияларының жұмысына еңбек сарапшысы ретінде қатысу;

4) Келісімге, ұжымдық шарттарға өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөнінде келіссөздер мен кеңестер жүргізу.

17. Кәсіподақ қызметкерлерінің пікірлерін ескере отырып, қызметкерлердің еңбек пен әлеуметтік құқықтарына және мүдделеріне қатысты нормативтік құқықтық актілерді шығарады.

18. Тараптар қабылдаған міндеттемелерді орындау барысы мен қорытындыларын қарау кезінде Комиссия отырыстарында пысықталған ұсыныстар шешім қабылдау үшін Келісімге қол қойған бірінші адамдарға дейін жеткізіледі.

19. Тараптар Келісімді Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде тіркегеннен кейін оны Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрінің бұйрығымен басшылыққа алу және орындау үшін әскери бөлімдер мен мекемелердің командирлері мен бастықтарына, кәсіподақ органдарына (келісу бойынша) жеткізу туралы келісті.

20. Келісімге қол қойылған күннен бастап 30 күнтізбелік күн ішінде Қорғаныс министрлігі оны мемлекеттік органның Интернет-ресурсына орналастырады.

21. Келісімге өзгерістер мен толықтырулар тараптардың өзара келісімі бойынша енгізіледі және Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрінің бұйрығымен командирлер мен бастықтарға жеткізіледі. Келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөніндегі даулы мәселелер ұжымдық еңбек дауларын шешу үшін айқындалған тәртіппен шешіледі.

III. Әлеуметтік серіктестік және Келісім Тараптарының қызметтерін үйлестіру

22. Тараптар еліміздің қорғаныс қабілетін нығайту, азаматтық персоналдың еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтарын және заңды мүдделерін қорғауды қамтамасыз ету мақсатында алдағы уақытта әлеуметтік серіктестік жүйесін одан әрі дамытуды және оның тиімділігін арттыруды қамтамасыз ету қажет деп есептейді.

23. Тараптар мүдделерін келісудегі комиссия ролін арттыруға бағытталған келесі шараларды іске асыруға міндеттеледі:

Комиссия шеңберінде Қазақстан Республикасы Қарулы Күштері қызметкерлеріне әлеуметтік-экономикалық ережелер бойынша кеңестер жүргізу;

орталық әскери басқару органдары жасаған әлеуметтік-еңбек және олармен байланысты экономикалық қатынастар мәселелері бойынша Қорғаныс министрлігінің нормативтік-құқықтық актілерінің жобаларын дайындауға және талқылауға Комиссияның қатысуына, олар бойынша Комиссияның пікірін есепке алуға қатысты ҚР Еңбек Кодексі нормаларының орындалуын қамтамасыз ету.

24. Тараптар әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында ұжымдық еңбек дауларын реттеу бойынша өздеріне байланысты барлық шараларды қабылдайды.

25. Кәсіподақ жұмысына араласпауға, Кәсіподақтың құқықтарын «Кәсіби одақтар туралы» заңына сәйкес сақтауға, олардың құқықтарына, қызметтеріне кепілдік және әскери бөлімдерде, мекемелерде кәсіподақ ұйымдарын құрып, қызмет етуіне Министрлік кепілдік етеді.

26. Қорғаныс министрлігіндегі әлеуметтік серіктестікті және әлеуметтік-еңбек қатынастарын дамытуға арналған Комиссия қызметінің қызметтерін және Тараптар Келісімінің іске асырылуын бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланып отыруын қамтамасыз етеді.

27. Келісім ережелерінің орындалу барысын Комиссия жыл сайын қарап отырады.

28. Келісімге өзгерістер келесі тәртіппен енгізіледі: өзгерістер енгізуге ықылас білдірген Тарап Комиссияға келіссөздердің басталуы туралы жазбаша

түрде нақты өзгерістер тізімін жолдайды; осы ұсынысты алған Тарап бір айдың ішінде келесі Тараппен келіссөз жүргізеді; Келісімдегі өзгерістер Комиссияның сәйкес ұсынысынан кейін Тараптардың шешімімен енгізіледі.

29. Қорғаныс министрлігі қызметкерлердің құқықтарына және мүдделеріне қатысты мәселелерді Алқа отырыстарында және Министрлік басшылықтары құрамының мәжілістерінде, Салалық Кәсіподақ Кеңесі мәжілістерінде қарайды.

IV. Жұмыс берушінің міндеттемелері

30. Қаржы-шаруашылық және өндірістік-экономикалық қызмет саласында:

1) Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің мекемелері мен кәсіпорындарына оларға арналған жылдық мөлшерлер шегінде республикалық бюджет қаражатын уақтылы және толық жеткізуді қамтамасыз ету;

2) орындалған жұмыстар мен қызмет көрсетулерді уақтылы және толық төлеуді жүзеге асыру;

3) әлеуметтік серіктестік жөніндегі жұмысты ұйымдастыруды қамтамасыз ету.

31. Еңбек қатынастары саласында:

1) командирлермен және бастықтармен Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларын, қызметкерлердің еңбек құқықтарына қатысты Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерін орындауын қамтамасыз ету;

2) тиісті әскери бөлімдерге, мекемелер мен кәсіпорындарға басқа министрліктердің нормативтік құқықтық актілерін, қатысты бөлігінде ақпаратты жеткізу;

3) жұмыс беруші немесе оның құзыретті өкілі жұмысшымен еңбек шартын жасасу кезінде оның қол қоюымен осы Келісіммен, ұжымдық шартпен, ішкі еңбек тәртібі ережелерімен және ұйымда әрекет ететін еңбек мәселелері бойынша өзге де актілермен таныстыруға міндетті;

4) нақты директивалық құжаттар түскенге дейін алдын ала олардың лауазымдары алда қысқаратыны туралы қызметкерлерді ескерту жағдайларын болдырмау;

5) қолданыстағы заңнамамен, осы Келісіммен және қолданыстағы ұжымдық шартпен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлататын еңбек шарттарының шарттары жарамсыз болып есептелсін;

6) Еңбек кодексінің 12-бабына сәйкес жұмыс беруші Кәсіподақта (Хаттамамен) дәлелді пікірін ескерумен қабылдауға міндетті еңбек құқығының нормаларын қамтитын жұмыс берушінің актілер тізбесін бекітсін:

ішкі еңбек тәртібінің ережесі;

жұмыс кестелері;

демалыс кестелері;

еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтар;

еңбек жағдайларын өзгерту туралы бұйрықтар;

жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарттарын бұзу туралы бұйрықтар;

қызметкерлерге мерекелік және демалыс күндерді жариялау туралы бұйрықтар;

жұмыс жасайтындардың санын қысқарту және штаттық кестені өзгерту туралы бұйрықтар;

көтермелеулер мен жазалар туралы бұйрықтар;

сыйлықақы беру, үстемақы және материалдық көмек тағайындау туралы бұйрықтар;

толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу туралы бұйрықтар;

күнделікті жұмысты бөлікке бөлу туралы бұйрықтар;

жұмыс уақытының жинақталған есебін қолдану туралы бұйрықтар;

қызметкерлерге тапсырылған мүліктерді және басқа да құндылықтарды сақтауды қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасалатын, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы типтік шарты жасалатын қызметкерлердің атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстар тізбесін бекіту туралы жұмыс берушінің актісі;

қызметкерлерге еңбекақы төлеу ережесі;

арнайы киім-кешекпен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныс заттарымен қамтамасыз етуге құқығы бар кәсіптер мен лауазымдардың тізбесі;

жыл сайын қосымша төленетін демалыс беру үшін зиян келтіретін жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлердің кәсіптері мен лауазымдар тізбесі;

жұмыс берушінің қаражаты есебінен алдын ала және мерзімді медициналық қараулар міндетті мамандықтар тізбесі;

ай сайын жуу және тазалау заттары берілетін қызметкер кәсіптерінің тізімі;

еңбек демалысының күнтізбелік күн саны;

Еңбек кодексінде көзделген жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзу ұжымдық шартта көзделген тәртіпте осы ұйымның кәсіби одақ органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізісін.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ сайлау органдарының мүшелері болып табылатын қызметкерлермен еңбек шартын бұзуды осы органдардың, ал кәсіподақ комитеттерінің төрағаларымен – жоғары тұрған кәсіподақ органдарының жазбаша келісімін алғаннан кейін жүргізіледі. Негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ сайлау органдарының мүшелері оның мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының жазбаша келісімінсіз, ал негізгі жұмыстан босатылмаған төрағалар – жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді жазбаша келісімісіз тәртіптік жазаға салынбайды.

7) еңбек заңнамасын, еңбекті қорғау жөніндегі қағидаларды, штаттарды қысқарту немесе ұйымды тарату бойынша қызметкерлерді жұмыстан босату туралы тиісті бұйрықтарды жеткізу мерзімдерін бұзуға, ұжымдық шарттар мен

келісімдер бойынша міндеттемелерді орындамауға немесе кәсіподақ органдарының заңды қызметіне кедергі жасауға кінәлі лауазымды адамдарды заңнамаға сәйкес жауапкершілікке тарту;

8) қызметтік қажеттілікті және қызметкерлер орындайтын қызметтік міндеттерді ескере отырып, осы мақсаттарға көзделген жұмыс берушінің қаражаты есебінен әскери бөлімдер мен мекемелердің қызметкерлерін, сондай-ақ келісімдік комиссия мүшелерін, еңбек қорғау және қауіпсіздікті сақтау мен еңбек қорғау бойынша техникалық инспекторларды жоспарлы даярлауды, қайта даярлауды жүзеге асыру;

9) қауіпсіздікті сақтау және еңбек қорғау саласындағы мәселелер бойынша жұмыс берушінің актілерін ұйымдастыру, жасау, дайындау, ішкі бақылауды жүргізу үшін әскери бөлімдер мен мекемелерде Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау қызметін, Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңестер құрсын, Еңбек кодексінің 180-190, 201-203 баптарының талаптарына сәйкес еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау мәселелері бойынша жоспарлы жұмыс жүргізеді.

32. Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағы 1), 18), 20), 23) тармақшаларында көзделген жағдайлардан басқа қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы және демалыста болған кезінде жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2 және 4 тармақшаларында қаралған негіздер бойынша «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» Заңы белгілеген зейнеткерлік жасына жетуге екі жылдан аз уақыт қалған қызметкерлерді жұмыс беруші және қызметкерлер өкілдерінің комиссиясының шешімінсіз жұмыстан босата алмайды.

Комиссия құрамы ұжымдық шартпен белгіленеді, ал ол болмаған жағдайда Кәсіподақпен келісу бойынша жұмыс берушінің актісімен жасалады.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағы 2 және 3-тармақшаларына сай жүктілігі туралы анықтаманы берген жүкті әйелдермен, баласы жасы үшке толмаған әйелдермен, жалғыз басты аналармен, он төрт жасқа дейінгі баланы (мүгедек баланы он сегіз жасқа дейінгі) көрсетілген балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа адамдармен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

33. Жұмыс берушіні таратқан жағдайды қоспағанда, қызметкердің уақытша жұмысқа жарамсыздығы және жыл сайынғы төленетін еңбек демалысында болуы кезеңінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

34. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес қызметкердің дербес деректерін жинауға, өңдеуге және қорғауға міндетті.

V. Жұмыс уақыты

35. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес мыналар белгіленеді:

1) жұмыс уақытының, соның ішінде қысқартылған жұмыс уақыты белгіленген қызметкерлер үшін қалыпты ұзақтығы;

2) ҚР еңбек заңнамасымен белгіленген нормаларға сәйкес қызметкерлерді үстеме жұмыстарды, түнгі уақыттағы, мереке және демалыс күндеріндегі жұмыстарды орындауға тартудың қатаң тәртібі (жұмыс берушінің жазбаша бұйрығы негізінде);

3) қажет болған жағдайларда әскери медициналық мекемелердің, байланыстың және т.б. қызметкерлеріне жұмыс уақытын сомалап есептеуді енгізу (жасақтар мен ведомстволық күзет командаларында);

4) кәсіподақ комитетімен келісілген тиісті бұйрықтармен қолданысқа енгізілген Ішкі еңбек тәртібінің қағидаларына сәйкес еңбек режимі, соның ішінде қажет болған кезде күнделікті жұмысты ішінара бөлумен ауысымды жұмысты, ыңғайлы жұмыс уақытының режиміндегі жұмысты енгізу;

5) жұмыс істелген уақыт құрамын есептеуге нақты жұмыс істелген уақыт және жұмыс уақытына жататын өзге де уақыт кезеңдері жатады, олар Еңбек кодексінің 67-бабы 1-тармағымен белгіленген жұмыс уақытына жатады. Бұл ретте үстеме жұмыстар уақыты, демалыс және мереке күндеріндегі, іссапар күндеріндегі жұмыс уақыты жеке есептелсін.

VI. Демалыс уақыты

36. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес:

1) жыл сайынғы ақылы демалыс ұзақтығы 24 күнтізбелік күн, азаматтық қызметшілер үшін – кемінде 30 күнтізбелік күн болып қамтамасыз етілсін;

2) «Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, сондай-ақ оларды беру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 бұйрығына сәйкес қосымша ақылы демалыстарды беру;

3) Қазақстан Республикасының «Арал өңіріндегі экологиялық қасірет салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» және «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» заңдарына сәйкес көрсетілген заңдармен белгіленген аумақтарда тұратын жұмысшылар мен қызметшілерге ұзақтығы тұрған аймағына байланысты жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс беру;

4) азаматтық қызметшілер болып табылмайтын қызметкерлерге ұзақтығы 24 күнтізбелік күнге жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысына осы келісімнің қосымшасына сәйкес Лауазымдар тізбесі бойынша Қазақстан Республикасының Қарулы Күштерінде қызмет ерекшелігіне байланысты

жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатында алты күнтізбелік күн санында қосымша төленетін жыл сайынғы еңбек демалыс беріледі;

5) педагогикалық және оған теңестірілген қызметкерлерге «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен көзделген жыл сайынғы ақылы демалыстар беру;

6) қызметкердің өтініші бойынша отбасы жағдайы немесе басқа да дәлелді себептер бойынша еңбекақысын сақтамай демалыстар беру.

Қызметкердің жазбаша өтініші негізінде жұмыс беруші:

некеге тұрған;

бала туған;

жақын туыстары қайтыс болған кезде;

еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген өзге де жағдайларда бес күнтізбелік күнге дейін еңбекақысын сақтамай демалыс беруге міндетті;

7) 12 жасқа дейін екі және одан көп бала тәрбиелеп отырған аналарға, сондай-ақ жасынан 14 жасқа дейін асырауында мүгедек-балалары бар және оларға күтім көрсетуді жүзеге асыратын қызметкерлерге қосымша ақылы үш күнтізбелік күн демалыс беру;

8) білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлерге емтихан тапсыру, диплом жобасын (жұмысын) дайындау және қорғау, бітіру емтихандарын тапсыру кезеңіне қосымша демалыстар беру. Оларды төлеуді оқитын қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы ұжымдық және еңбек шартына, оқу шартына сәйкес нормалар бойынша жүргізу;

9) донор қызметкерлерге қан тапсырған күні тікелей орташа еңбекақысын сақтаумен жұмыстан босату немесе егер олар жұмысқа шықса, олардың қалауы бойынша осы күнді кезекті демалысына қосу;

10) оқу-жаттығу жиындарын, жауынгерлік әзірлік бойынша оқу-жаттығулар, сабақтар өткізу кезеңінде жол берілген шамадан тыс жұмыс уақытын 1.5 есе шамадан тыс жұмыс сағатының санына жақын 10 күнтізбелік күн ішінде демалыс берумен өтеу;

11) ұжымдық шарттармен (еңбек шартында міндетті түрде көрсетумен) Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің және Қарулы Күштерінің мекемелеріндегі жұмыстың 10 және одан да көп жыл ұзақ еңбек өтілі бар Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің қызметкерлеріне саны күнтізбелік үш күн көтермелеу сипатындағы қосымша төленетін жыл сайынғы демалыс қарастыру;

12) Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің және Қарулы Күштерінің мекемелерінде қызмет пен жұмыс ұзақтығы қызметтік пен еңбек қызметін растайтын құжаттар негізінде есептеледі. Есептеу кезінде Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің мекемелерінде ұзақтығы 10 және одан да көп жыл қызметі мен жұмысының бүкіл кезеңі ескеріледі.

Бірінші және екінші топтағы мүгедектерге ұзақтығы кемінде алты күнтізбелік күнге қосымша демалыс беріледі.

13) демалу және тамақтану үшін үзіліс беру уақыты, оның ұзақтығы Еңбек тәртібі ережелерімен, еңбек және ұжымдық шарттармен белгіленеді. Осындай үзілістің ұзақтығы кемінде 30 минут болуға тиіс.

Өндіріс жағдайлары бойынша үзілістер берілуі мүмкін емес жұмыстарда жұмыс беруші арнайы жабдықталған орында жұмыс уақытында демалуға және тамақтануға мүмкіндікті қамтамасыз етуге міндетті. Мұндай жұмыстардың, қызметкерлер лауазымдарының тізбесі, үзілістердің тәртібі мен ұзақтығы ұжымдық келісіммен белгіленеді.

37. Әскери бөлімдер елді мекендерден алыс орналасқан және азаматтық жолаушылар қатынастары болмаған жағдайларда қызметкерлерді жұмыс орнына және кері жеткізуді ұйымдастыру мәселесі ұжымдық және жеке еңбек шарттарында ескеріледі. Қызметтік көлікпен жұмысқа және кері жеткізу тәртібі мен жағдайы ұжымдық келісіммен белгіленеді және тиісті командирлердің (бастықтардың) бұйрықтарымен хабарланады.

VII. Еңбекақы төлеу

38. Мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын Қорғаныс министрлігі ұйымдарының азаматтық қызметкерлері мен басқа да қызметкерлерінің, қазыналық кәсіпорындары қызметкерлерінің (бұдан әрі – ұйым қызметкерлері) еңбегіне ақы төлеу жүйесі уақытына қарай төлеу жүйесі болып белгіленсін.

Еңбекақыны уақытында төлеу жүйесіне еңбекақыны төлеуге мына негіздер жатады:

1) азаматтық қызметкерлер лауазымдарының реестрі, ол азаматтық қызметкерлерінің (білікті қызметкерлерден басқа), мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен қамтылатын ұйым қызметкерлерінің лауазымдарын функционалдық блоктар бойынша топтастыруға сәйкес әзірленеді.

Азаматтық қызметкерлерінің (білікті қызметкерлерден басқа), мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен қамтылатын ұйым қызметкерлерінің лауазымдарын функционалдық блоктар бойынша топтастыру басқару, негізгі, әкімшілік пен көмекші персоналдардан қызмет саласы, білімі, біліктілік деңгейі, орындалатын жұмыстың күрделілігі мен жауапкершілік деңгейіне байланысты құрылады;

2) азаматтық қызметкерлердің, мемлекеттік бюджет есебінен қамтылатын ұйымдар қызметкерлерінің, қазыналық кәсіпорындар қызметкерлерінің (жұмысшыларды қоспағанда) лауазымдық жалақыларын (бұдан әрі – ЛЖ) базалық лауазымдық жалақыға (бұдан әрі – БЛЖ) қолданылатын функционалдық блоктар бойынша есептеу үшін коэффициенттер;

3) БЛЖ-ға қолданылатын жұмысшылардың ЛЖ (тарифтік ставкаларын) есептеу үшін коэффициенттер;

4) ұйымдар қызметкерлерінің еңбек жағдайы үшін үстемеақы мен қосымшаақы, сауықтыруға арналған жәрдемақы мен өтемақылар. Қызметкердің айлық жалақысының мөлшері қызметкердің біліктілігіне, орындайтын

жұмысының күрделілігіне, саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына байланысты саралап белгіленеді.

Мерзімінен тыс жұмысты уақыт бойынша төлеу кезінде еңбек немесе ұжымдық шарттың шарттарына және (немесе) жұмыс берушінің актісіне сәйкес жоғары мөлшерде, бірақ қызметкердің күндізгі (сағаттық) ставкасына негізделі бір жарым мөлшерінен кем емес төленеді.

Орындалатын жұмысты белгіленген күрделілікке жатқызу және жұмысшыларға білікті разрядтарды беру Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамасына, жұмысшылардың кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамасына сәйкес жүргізіледі.

Азаматтық қызметшілер құрамына білікті жұмысшылар кіреді.

Қызметкерлердің материалдық мүдделігін арттыру үшін ұйымдар қызметкерлерінің лауазымдық жалақыларына ынталандыратын үстемеақылар, сыйлықақы беруге және кредиторлық берешек болмаған жағдайда қаржыландыру жоспары бойынша немесе осы Келісімнің 2-қосымшасында белгіленген тәртіпте кредиторлық берешек болмаған жағдайда мемлекеттік басқару органының қазыналық кәсіпорны үшін бекітілген даму жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген қаражатты үнемдеу есебінен материалдық көмек көрсетуге белгілеуге ұйымдар басшыларының құқығы берілген.

39. Мыналар төленсін:

1) заңнамамен белгіленген үстемақылар мен қосымшаақылар ұйымдар қызметінің ерекшеліктерін есебімен құрылған ұжымдық шартқа қосымшаға сәйкес төлесін;

2) қызметкерлерге заңнамада белгіленген мерзімдерде еңбекақы төлеу, сыйлықақы төлеу жағдайларындағы өзгерістер туралы ақпарат жеткізілсін, тараптардың өзара келісімі бойынша ұжымдық және жеке еңбек шарттарына тиісті өзгерістер енгізілсін;

3) Қазақстан Республикасы Қарулы Күштері әскери бөлімдері мен мекемелері әскери қызметшілерінің лауазымдарына уақытша тағайындалған азаматтық персонал адамдарына лауазымдық жалақы атқаратын әскери лауазымы бойынша белгіленсін.

Әскери қызметшілер лауазымына уақытша тағайындалған адамдарға қосымшаақы, үстемеақы, сауықтыруға жәрдемақы және өтемақы төлеу мемлекеттік бюджеті есебінен ұсталатын азаматтық қызметкерлердің, ұйымдар қызметкерлерінің, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысымен бекітілген қазыналық кәсіпорындар қызметкерлерінің еңбекақысын төлеу жүйесіне сәйкес жүргізіледі.

Әскери қызметшінің лауазымдық жалақысы әскери қызметтің ерекшелігін көздейтініне байланысты қызметкерлердің аталған санатына мынадай қосымша ақы мен үстемеақы белгіленбейді:

1) жұмылдыру жұмыстарына тартылатын әскери комиссариаттардың мамандары мен қызметшілеріне қосымша төлеу;

2) ұдайы жауынгерлік әзірлікті қамтамасыз етуге үстемеақы;

3) Қарулы Күштерде, басқа да әскерлер мен әскери құралымдарда, арнайы мемлекеттік және құқық қорғау органдарында, мемлекеттік өртке қарсы қызметінде жұмыс жасағаны үшін үстемеақы;

4) Еңбектің ерекше жағдайлары үшін үстемеақы.

40. Қызметкерлерге біліктілік разрядтарын беруді немесе арттыруды «Жұмыстар мен кәсіптердің бірынғай тарифтік-біліктілік анықтамасында» мазмұндалған экономиканың тиісті салалары бойынша жұмыстардың талаптары мен сипаттамаларына сәйкес әскери бөлімдердің командирлері, мекемелер мен кәсіпорындардың бастықтары тағайындайтын Біліктілік комиссиялары жүргізеді. Комиссиялар құрамына кәсіподақ комитетінің өкілі тағайындалсын.

41. Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігі Қазыналық кәсіпорындарының ұжымдық шарттарында қызметкерлерге еңбекақы төлеу жүйесі Қазақстан Республикасы Үкіметінің № 1193 қаулысына сәйкес белгіленетіні көзделсін.

42. Жалақы келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей бір айда бір реттен жиі емес төленеді және белгіленеді. Жалақы төлеу күні еңбек шартымен қаралады. Жалақы төлеу күні демалыс немесе мереке күніне сәйкес келген кезде төлеу олардың қарсаңында жүргізіледі.

Жұмыс беруші жалақыны төлеу кезінде жазбаша немесе электронды түрде тиісті кезеңге тиесілі жалақының құрама бөліктері, жүргізілген ұстаулардың мөлшерлемелері мен негіздері, соның ішінде ұсталған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары, сондай-ақ төленетін жалпы ақшалай соммасы туралы ай сайын әр қызметкерді хабарлауға міндетті.

Жұмыс беруші жалақыны еңбек шартымен белгіленген мерзімде және толық көлемде төлемеген жағдайда жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады. Жұмыс беруші қызметкерге төлемді кешіктірген кезең үшін берешегі мен өсімін төлейді. Өсім мөлшері жалақыны төлеу бойынша міндеттемелерді орындау күні Қазақстан Республикасы Ұлттық банкінің қайта қаржыландырудың ресми ставкасына негізделі отырып есептеледі және төлеу жүргізілуі тиіс болған күннен бастап әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күнге төленеді және төлеген күнмен аяқталады.

Еңбек шарты тоқтатылған жағдайда жұмыс берушіден қызметкерге тиесілі соммаларды төлеу ол тоқталғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізіледі.

VIII. Кепілдіктер мен өтемақылар

43. Жұмыс беруші есебінен Еңбек кодексіне немесе ұжымдық шартқа сәйкес медициналық тексеруден кезеңдік өту кезінде одан өтуге міндетті қызметкерлердің жұмыс орындары (лауазымы) мен орташа еңбекақысы сақталады.

44. Иссапар кезінде қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) және іссапар күндеріне келетін жұмыс күндері үшін жалақы сақталады.

Іссапарға жіберілетін қызметкерлерге төленеді:

1) іссапарда болған күнтізбелік күндері үшін, соның ішінде жолда болған уақыты үшін тәуліктік;

2) баратын орнына және кері жолы бойынша шығыстар;

3) тұрғын үйді жалдағаны үшін шығыстар.

45. Жұмыс беруші қызметкерлерді Қазақстан Республикасының заңдарымен көзделген жағдайларда мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерге оларды тарту уақытысында олардың жұмыс орындарын (лауазымдарын) сақтаумен еңбек міндеттемелерін орындаудан босатады.

Мемлекеттік және қоғамдық міндеттемелерді орындаған үшін қызметкерге жалақы аталған міндеттемелерді орындау орны бойынша, бірақ жұмыс орны бойынша орташа жалақыдан төмен емес төлейді.

46. Жұмыс беруші жұмысынан айырылуға байланысты бір айдың орташа еңбекақы мөлшерінде өтемақы төлемдерін мынадай жағдайларда жүргізеді:

1) жұмыс беруші – заңды тұлғаны тарату немесе жұмыс беруші – жеке адамның қызметін тоқтатқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған жағдайда;

2) қызметкерлердің санын немесе штатын қысқартқан жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған кезде;

3) жұмыс берушінің еңбек шартының шарттарын орындамаған жағдайда қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған жағдайда.

Жұмыс беруші өтемақы төлемдерін өндіріс көлемі, орындалған жұмыстардың және жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соқтырған көрсетілетін қызметтердің көлемі төмендеген жағдайда жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған кезде жұмыстан айырылуына байланысты екі айға орташа жалақы мөлшерінде жүргізеді.

47. Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24-тармақшасымен көзделген негіз бойынша еңбек шартын бұзған жағдайда (зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін) қызметкерлерге соңғы атқаратын лауазымы бойынша бір лауазымдық жалақы мөлшерінде өтемақы төленеді.

48. Қызметкерді жұмыс берушімен бірге басқа жергілікті жердегі жұмысқа ауыстырған кезде жұмыс беруші қызметкерге мыналар бойынша шығыстарды өтейді:

1) қызметкер мен олардың отбасы мүшелерінің көшуі бойынша;

2) қызметкер мен олардың отбасы мүшелерінің мүліктерін тасымалдау бойынша.

Қызметкер мен олардың отбасы мүшелерінің жол жүруі бойынша өтемақы төлемдерінің мөлшері іс жүзіндегі шығыстарды растайтын ұсынылған құжаттардың негізінде белгіленеді.

Мүлікті тасымалдауға шығыстарды өтеу мынадай формула бойынша есептеледі:

$$\frac{L}{20 \text{ км}} \times 1 \text{ мрп}$$

мұнда:

L– шыққан жерінен баратын жеріне дейін километрде автомобильдік жолдың ұзақтығы;

20 км – тұрақты мөлшер;

1 аек – тиісті қаржы жылына бекітілген айлық есептік көрсеткіштің мөлшері.

49. Уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақының мөлшерлері Қазақстан Республикасының Үкіметімен, тағайындау және төлеу тәртібі – еңбек бойынша уәкілетті мемлекеттік органмен айқындалады.

50. «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» заңының 26-бабына сәйкес жұмыс беруші міндетті кәсіби зейнетақы жарналарын есептеу үшін қабылданатын қызметкердің ай сайынғы табысынан 5% мөлшерінде міндетті кәсіби зейнетақы жарналарын бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорына төлеуге міндетті.

Міндетті кәсіби зейнетақы жарналар кәсіптері өнеркәсіптер, жұмыстар, қызметкерлердің кәсіптері тізбесімен көзделген зиян еңбек жағдайларымен жұмыстарда жұмыс жасайтын қызметкерлердің пайдасына жұмыс берушімен жеке қаражат есебінен жүргізіледі.

Өндірістік объектілердің аттестаттау нәтижелерімен расталған еңбектің зиян жағдайларын алып тастаған жағдайда міндетті кәсіби зейнетақы жарналарын төлеу агенттермен жүргізілмейді.

51. Уақытша еңбекке жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақылар қызметкерлерге еңбекке жарамсыздығының бірінші күнінен бастап еңбекке жарамдылығы қалпына келтірілген күнге дейін немесе Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес мүгедектігі белгіленгенге дейін төленеді.

IX. Қазақстан Республикасы Қарулы Күштері қызметкерлерінің еңбегін және денсаулығын қорғау

52. 2018-2020 жылдары ішінде еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау арнайы ұйымдармен Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген тәртіпте және мерзімде жүргізілсін.

53. 2018-2020 жылдары еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау жөніндегі іс-шаралар жоспарын орындау үшін, соның ішінде жеке қорғаныс құралдарын – арнайы киім, арнайы аяқ киім сатып алуға немесе жасауға бюджеттік қаражаттың жоспарланған және бекітілген жылдық көлемдері шегінде әскери бөлімдер мен мекемелерге сәйкес ақшалай қаражат бөлу қамтамасыз етілсін.

54. Зиянды еңбек жағдайларында тұрақты жұмыс істейтін қызметкерлерге ұжымдық шартқа қоса берілетін Лауазымдар мен жұмысшылар кәсіптері тізбесіне сәйкес Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1056 «Жұмыскерлерге сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерін, емдік-профилактикалық тағам беру

нормаларын бекіту туралы» бұйрығының талаптарын ескере отырып, бір ауысымға 0,5 литр есебінен сүт және оның орнына азық-түлік берілісін.

55. Еңбек міндеттерін атқаруға байланысты алған өндірістік жарақат, кәсіби науқастану немесе еңбек міндеттемелерін орындаумен байланысты алған өзге де денсаулық зақымдар немесе өндіріспен байланысты емес өзге де денсаулық зақымдар нәтижесінде еңбекке қабілеті өзгерген қызметкерлерді жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жұмысқа қабілеті қалпына келтірілгенге немесе мүгедектігі белгіленгенге дейін немесе кәсіби еңбекке қабілетінен айрылғанын белгіленгенге дейін уақытша анағұрлым жеңіл жұмысқа ауыстыруға немесе еңбек, ұжымдық шартпен мазмұндалған шартта оны жұмыстан босатуға міндетті.

56. Жұмыс беруші тоқсанда бір ретқызметкерлер өкілдеріне олардың жазбаша сұраулары бойынша еңбек жағдайы, қауіпсіздігі мен қорғау жай-күйін мониторингілеу үшін қажетті ақпаратты береді.

57. Қызметкерлердің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдайлар туындаған жағдайларда соңғылары жұмыс берушіні хабардар етеді, ол еңбекті қорғау жөніндегі мамандармен расталған кезде жұмысты тоқтатуға және осы қатерді жою жөнінде шаралар қабылдауға міндетті. Осындай жағдайларда қызметкерлердің жұмысты тоқтатудың барлық кезеңіне орташа еңбекақысы сақталады. Осы жағдайларда жұмыстарды орындаудан бас тарту қандай да бір тәртіптік, құқықтық және экономикалық санкцияларға әкеп соқтырмайды.

58. Тараптардың келісімі бойынша қызметкерлерді Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің әскери-медициналық бөлімдері мен мекемелерінде стационарлық емдеу ұсынылсын.

59. Жұмыс беруші қызметкерлерді жеке қаражаты есебінен Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда және жұмыс берушінің актісімен профилактикалық медициналық қарауларға жіберуге құқылы.

60. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) қызметкерлердің немесе олардың өкілдерінің бастамасы бойынша еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның құрамына паритетті негізде техникалық еңбек инспекторларын қоса жұмыс берушінің өкілдері, қызметкерлердің өкілдері кіреді.

Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңес екі жыл мерзімділігімен ротациялық негізде жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілдері қатарынан кеңес мүшелерімен сайланатын төраға басқарады.

Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімі жұмыс беруші мен қызметкерлерге міндетті болып табылады.

Еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңес еңбек қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақат пен кәсіби ауруларды ескерту жөнінде жұмыс беруші мен қызметкерлердің бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ жұмыс орындарында техникалық еңбек инспекторларымен еңбек жағдайлары мен қорғауды тексеруді ұйымдастырады.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатуралары кәсіби ұйыммен ұсынылады.

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

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүргізу тәртібі еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен белгіленеді.

Х. Кәсіподақ қызметінің құқықтары мен кепілдіктері

61. «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес Қазақстан Республикасының Қорғаныс министрлігі Салалық Кәсіподақ кеңесінің, Кәсіподақ филиалдарының және гарнизондық кәсіподақ органдарының, олардың аппараттары қызметкерлерінің, Қорғаныс министрлігі әскери бөлімдері, әскери оқу орындары, кәсіпорындары мен мекемелері кәсіподақ комитеттері төрағаларының және кәсіптік ұйымдастырушыларының:

1) Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің ұйымдарына кіру, сондай-ақ еңбек, оны төлеу және қорғау, Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің қызметкерлерін жұмысқа қабылдау және босату шарттарын, қызметкерлерді сауықтыру, тұрмыстық және демалыс мәселелерін сипаттайтын ақпараттарды білу құқығын;

2) Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігі ұйымдарының Қазақстан Республикасы Қарулы Күштері қызметкерлерінің әлеуметтік саласын дамыту перспективалары туралы шешімдер қабылдауға қатысу құқығын;

3) қызметкерлердің еңбек пен әлеуметтік құқықтарына қатысты нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға құқығын;

4) алдағы жұмыс орындарын қысқарту немесе қызметкерлердің еңбек жағдайларының нашарлауы туралы алдын ала хабардар етілуге және осындай жағдайларда олардың құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуы жөнінде келіссөздер жүргізу құқығын;

5) өз өкілдері атынан Кәсіподақ мүшелерінің, соның ішінде кәсіподақ ұйымдары құрылмаған ұйым қызметкерлерінің де жұмыс орындарына бару;

6) саланың бұқаралық ақпарат құралдарында өзінің жарғылық қызметін жариялау құқығын;

7) Салалық тарифтік келісімге, кәсіподақ мүшелерінің тапсыруы бойынша және олардың атынан ұжымдық шарттарға қол қою, сондай-ақ олардың орындалуына қоғамдық бақылау жасау құқығын;

8) өз мүшелерінің заңды мүдделерін сот органдарына жүгінуге дейін қорғау құқығын;

9) мемлекеттік билік органдары мен басқармаларға кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделеріне қысым жасайтын олар қабылдаған құқықтық актілерді толық немесе ішінара жою, не өзгерту туралы өтініш жасау құқығын мойындайды;

10) Кәсіподақ ұйымының заңды мүдделері мен құқықтарын қорғауына қоғамдық бақылау жүргізуге, сондай-ақ салалық Кәсіподақ ұйымына мүше

болып табылмайтындарға олардың жазбаша өтініштері негізінде Кәсіподақ ұйымының мүшелері сияқты қолданыстағы заңнамаға сәйкес құрылған комиссияларға, сонымен бірге аттестациялық комиссияларға мүше болуға;

11) Қазақстан Республикасының «Кәсіподақтар туралы» заңын және еңбек заңдылықтарын бұзуға жол берген, сондай-ақ Келісімде және ұжымдық шарттарда қарастырылған міндеттемелерін орындамаған лауазымды адамдарды жауапкершілікке тарту бойынша ұсыныстар енгізуге.

62. Жоғарыда аталған құқықтарды іске асыру үшін Қазақстан Республикасының Қорғаныс министрлігі ұйымдарының басшылары Қазақстан Республикасы Қарулы Күштері Мемлекеттік құпияларды қорғау және ақпарат қауіпсіздігі бас басқармасымен келісім бойынша:

1) белгіленген тәртіппен қамтамасыз етеді және ҚР ҚК қызметкерлері кәсіподағының сайланған кәсіподақ органдары өкілдерінің әскери бөлімдерге және кәсіподақ мүшелерінің жұмыс орындарына кіруіне рұқсат етеді;

2) белгіленген тәртіппен ҚР ҚК қызметкерлері кәсіподағының кәсіподақ органдары өтініші бойынша қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделеріне қатысты бұйрықтарды және өзге де құжаттарды береді;

3) негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне олардың еңбек ұжымының мүддесінде қоғамдық тапсырмаларды орындауы үшін жалақысы сақталумен айына бір күн береді;

4) делегаттар болып сайланған Кәсіподақ немесе басқа да сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерін съездер, конференциялар өткізу уақытына олардың жұмыс орнын және орташа еңбекақысын сақтаумен өндірістік жұмыстан босатады;

5) қолданыстағы заңнамаға сәйкес кәсіподақ қызметі үшін үй-жайлар береді;

6) кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің, сондай-ақ кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлердің жазбаша өтініштері бар болған жағдайда кәсіподақ мүшелеріне сияқты сол жағдайларда жұмыс беруші айына бір реттен жиі емес, келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей қызметкерлердің жалақысынан кәсіподақ есебіне мүшелік кәсіподақ жарналарын аударады.

Мүшелік кәсіподақ жарналары кәсіподақтың меншігі болып табылады.

XI. Кәсіподақтың міндеттемелері

63. Осы Келісімді іске асыруға, әлеуметтік шиеленісті алдын алуға немесе төмендетуге, азаматтық персоналдың ереуілдерге шығуына жол бермеуге, өндірістік қатынастарды жетілдіруге, еңбек және технологиялық тәртіпті нығайтуға ықпал етсін.

64. Жұмыс берушілерге Қазақстан Республикасы Еңбек кодексіне сәйкес жасалған ұжымдық шарттарды жасасу және жағдайларды іске асыру кезінде әдістемелік, ақпараттық көмек және қолдау көрсетсін, еңбек қатынасының барлық спектрі бойынша Қазақстан Республикасы Қорғаныс министрлігінің

тиісті нормативтік актілерін дайындауға немесе өзгертуге қатыссын.

65. Өз мүшелерін әлеуметтік-экономикалық қорғау жөніндегі мәселелерді тиісті мемлекеттік органдарға ұсыныс ретінде енгізу құқығын пайдалансын. Қазақстан Республикасы Қарулы Күштер жеке құрамының құрамдас бөлігі ретінде қызметкерлер еңбек қатынасының ерекшеліктерін ескере отырып, мемлекеттік және қоғамдық институттар арқылы Қазақстан Республикасы Үкіметінің қолданыстағы нормативтік құқықтық актілеріне, ең алдымен еңбекақы төлеу жүйесінде өзгерістер енгізуге қол жеткізілсін.

66. Қазақстан Республикасының Кәсіподақ федерациясында, өкілетті, атқарушы және сот билігі органдарында азаматтық персоналдың құқықтары мен мүдделерін білдірілсін және қорғалсын.

67. Еңбек, әлеуметтік-тұрмыстық және медициналық қызмет көрсету жағдайларын жақсартуға, жұмысшылар мен қызметшілердің науқастылығын төмендету жөніндегі алдын алу жұмыстарын жүргізуге, өз денсаулығын жергілікті денсаулық сақтау мекемесінде бекітілген скрининг бойынша жеткізуге және бақылауға қол жеткізілсін.

68. Кәсіподақ органдарына, Кәсіподақ ұйымының мүшелерінің мүдделерін қорғап кеңестік және құқықтық көмектер көрсетілсін., сонымен бірге салалық Кәсіподақ ұйымына мүше болмағандарға да жазбаша өтініштері негізінде аталған көмектер көрсетілсін.

69. Заңнама және өзге де нормативтік құқықтық актілерді, ең алдымен жұмысшылардың еңбегіне ақы төлеу жөніндегі актілерді уақтылы қолданысқа енгізу және сақтау мәселелері бойынша қоғамдық бақылау жүйелі түрде жүзеге асырылсын.

70. Кәсіподақтардың жаңа жұмыс жағдайларын ескере отырып, кадрлар мен кәсіподақ активтерін, сондай-ақ кәсіподақтың қатардағы мүшелерін оқыту жүйесін дамыту, оқыту нысандарын енгізу жөніндегі нақты шаралар іске асырылсын.

71. Қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау жөнінде өз жұмыстары, олардың мүдделеріне қатысты жаңа нормативтік актілер туралы кәсіподақ органдары, Кәсіподақ мүшелері тұрақты хабардар етілсін.

72. Қолданыстағы заңнамаға және осы Келісімге сәйкес Кәсіподақ мүшелеріне, сондай-ақ салалық Кәсіподақ мүшелігіне еңбеген қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу, еңбекпен қамту, жұмысқа қабылдау және еңбек шартын бұзу, жеңілдіктер мен өтемақылар беру мәселелерінде әлеуметтік құқықтарына қоғамдық бақылау және жеңілдіктер мен өтемақылар төлеу заңдылықтар және осы Келісімнің негізінде жүзеге асырылсын.

73. Қолданыстағы заңнамамен белгіленген жеке және ұжымдық еңбек дауларын қарау және шешу тәртібі белгіленген заңдылықтармен қатаң сақталып жүргізілсін.

74. Қорғаныс министрлігінің өкімдік қызметіне араласпасын, кәсіподақ комитеттерінің жергілікті жерлердегі басшылықтар қызметіне араласпауына, сондай-ақ Қорғаныс министрлігі мен мекеме басшылықтары кәсіподақ құрылымдарының істеріне араласпауына ықпал етілсін.

Өз қатынастарын әлеуметтік серіктестікте жасалған Келісім және ұжымдық шарттардағы принциптер қатаң сақталып жүргізілсін.

XII. Келісімнің орындалу барысын бақылау

75. Келісім ережелерінің орындалу барысын бақылауды тұрақты әрекеттегі Комиссия жүзеге асырады.

76. Келісім шарттарын бұзу анықталған кезде Комиссия Келісімге қол қойған адамдарға жазбаша түрде ұсыныс жасайды.

77. Басқа тараптан келіссөздер басталатыны туралы жазбаша ұсыныс алған тарап, он күнтізбелік күн мерзімінде оны қарап, келіссөздер жүргізуге кірісуі керек.

78. Қызметкерлер мәселенің мәнісі бойынша тұрақты әрекеттегі Салалық комиссияның мекенжайына немесе тікелей оған қол қойған адамдарға өтініш жасауға құқылы.

**Қазақстан Республикасының
Қорғаныс министрлігі үшін**

**«Қарулы Күштердің, басқа да
әскерлері мен әскери құралымдардың
қызметкерлерінің Салалық кәсіби
одағы » ҚБ үшін**

Қорғаныс министрінің орынбасары

**Қазақстан Республикасы
Қарулы Күштерінің қызметкерлері
кәсіподағының төрағасы**

Т. Мұхтаров

Т. Ерденбеков

Қазақстан Республикасының Еңбек және
халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде тіркелді.
Тіркеу нөмірі 2018 жылғы 6 наурыздағы 37

Осы Келісімге Астана қаласында 2018 жылғы _____ қол қойылды және тараптардың мөрлерімен бекітілді, мемлекеттік тілде үш данада және орыс тілінде үш данада жасалды әрі олардың күші бірдей.