

«Астана-Аймақтық Электржелілік Компаниясы» АҚ
жұмыс беруші және жұмыскерлер арасындағы
Ұ Ж Ы М Д Ы Қ Ш А Р Т

2025 жылғы "17" ақпандағы

Қоғамдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін Жұмыскерлер ұжымы мен Жұмыс берушінің арасында жазбаша келісім түріндегі ұжымдық шартта келесі негізгі ұғымдар пайдаланылады:

- 1) **айлық жалақының ең төмен мөлшері** - біліктілікті қажет етпейтін қарапайым (онша күрделі емес) еңбек Жұмыскері осы Кодексте белгіленген қалыпты жағдайларда және жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы кезінде еңбек міндеттерін орындаған кезде бір айда оған төленетін ақшалай төлемдердің кепілдік берілген ең төмен мөлшері;
- 2) **арнайы киім** - Жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардан қорғауға арналған киім, аяқкиім, баскиім, қолғап, өзге де жеке қорғаныш құралдары;
- 3) **ауысымдық жұмыс** - тәулік ішінде екі не үш немесе төрт жұмыс ауысымындағы жұмыс;
- 4) **біліктілік санаты (разряды)** - орындалатын жұмыстардың күрделілігін көрсететін, Жұмыскердің біліктілігіне қойылатын талаптар деңгейі;
- 5) **демалыс** - жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, Жұмыскердің жыл сайынғы демалуын қамтамасыз ету немесе әлеуметтік мақсаттар үшін Жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату;
- 6) **еңбекке ақы төлеу** - осы Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, сондай-ақ келісімдерге, еңбек, ұжымдық шарттарға және Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес Жұмыскерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін Жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі;
- 7) **еңбек жағдайлары** - еңбекке ақы төлеу, еңбекті нормалау, еңбек міндеттерін орындау, жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі жағдайлары, кәсіптерді (лауазымдарды) қоса атқару, қызмет көрсету аймақтарын кеңейту, жұмыста уақытша болмаған Жұмыскердің міндеттерін атқару, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау тәртібі, техникалық, өндірістік-тұрмыстық жағдайлар, сондай-ақ тараптардың келісуі бойынша өзге де еңбек жағдайлары;
- 8) **еңбек қатынастары** - Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда және Жұмыс берушінің актілерінде көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру кезінде Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар;
- 9) **еңбек қауіпсіздігі жағдайлары** - Жұмыскер еңбек міндеттерін орындаған кезде еңбек процесі мен өндірістік ортаның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігі;
- 10) **еңбек міндеттері** - Жұмыскер мен Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде, Жұмыс берушінің актісінде, еңбек, ұжымдық шарттарда келісілген міндеттемелері;
- 11) **еңбек өтілі** - Жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға жұмсаған, күнтізбемен есептелген уақыт, сондай-ақ осы Кодекске сәйкес еңбек өтіліне кіретін өзге де кезеңдер;
- 12) **еңбек тәртібі** - Жұмыс беруші мен жұмыскерлердің Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінде, сондай-ақ келісімдерде, еңбек, ұжымдық шарттарда, Жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында белгіленген міндеттемелерді тиісінше орындауы;
- 13) **еңбек тәртіптемесі** - Жұмыскерлер мен Жұмыс берушінің еңбекті ұйымдастыру жөніндегі қатынастарын реттеу тәртібі;
- 14) **еңбекті қорғау** - құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық-техникалық, санитариялық-эпидемиологиялық, емдеу-профилактикалық, оңалту және өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметі процесінде Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі;
- 15) **еңбектің қауіпсіз жағдайлары** - жұмыс істейтіндерге өндірістік факторлардың әсерінің деңгейлері белгіленген нормативтерден аспайтын еңбек жағдайлары;
- 16) **еңбек шарты** - Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, бұған сәйкес Жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек

тәртіптемесін сақтауға міндеттенеді, ал Жұмыс беруші Жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, осы Кодексте, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, Жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, Жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

17) жалақы - Жұмыскердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайларына қарай еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;

18) жеке қорғаныш құралдары - Жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғауға арналған құралдар, оның ішінде арнайы киім;

19) жұмыс беруші - Жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;

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

21) жұмыс берушінің актілері - Жұмыс беруші шығаратын бұйрықтар, өкімдер, нұсқаулықтар, қағидалар, ережелер, ауысымдық кестелер, вахта кестелері, демалыс кестелері;

22) жұмыс орны - Жұмыскердің еңбек қызметі процесінде еңбек міндеттерін орындауы кезінде оның тұрақты немесе уақытша болатын орны;

23) жұмысты тарифтеу - орындалатын жұмыстарды Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына және Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамаларының біліктілік анықтамалығына және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамаларына сәйкес белгілі бір күрделілікке жатқызу;

24) жұмыс уақыты - Жұмыскер Жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, ұжымдық шартқа, Жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері;

25) жұмыс уақытының жиынтық есебі - Жұмыс беруші белгілеген есептік кезеңдегі жұмыс уақытын жинақтау жолымен есептелген жұмыс уақытының есебі;

26) зиянды еңбек жағдайлары - зиянды өндірістік факторлардың болуымен сипатталатын еңбек жағдайлары;

27) кепілдіктер - Жұмыскерлерге әлеуметтік-еңбек қатынастары саласында берілген құқықтардың жүзеге асырылуы олардың көмегімен қамтамасыз етілетін құралдар, тәсілдер мен жағдайлар;

28) қауіпсіздік нормалары - Жұмыскерлердің еңбек қызметі процесінде олардың өмірі мен денсаулығын сақтауға бағытталған ұйымдастырушылық, техникалық, санитариялық-гигиеналық, биологиялық және өзге де нормаларды, қағидаларды, рәсімдер мен өлшемшарттарды қамтамасыз ету тұрғысынан өндіріс жағдайларын, өндірістік және еңбек процесін сипаттайтын сапалық және сандық көрсеткіштер;

29) қауіпті өндірістік фактор - әсері Жұмыскердің еңбекке қабілеттіліктен уақытша немесе тұрақты айырылуына (өндірістік жарақаттануына немесе кәсіптік ауруына) немесе қайтыс болуына әкеп соқтыруы мүмкін өндірістік фактор;

30) қоса атқарылатын жұмыс - Жұмыскердің негізгі жұмысынан бос уақытында еңбек шарты жағдайында тұрақты, ақы төленетін басқа жұмысты орындауы;

31) жұмыскер - Жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

32) жұмыскерлердің өкілдері - кәсіптік одақтар және олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде, осы Кодексте көзделген жағдайларда, Жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) Жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік дауысымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

33) мереке күндері - Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мереке күндері;

34) негізгі жалақы - тарифтік мөлшерлемелер, лауазымдық айлықақылар, кесімді бағалар

- бойынша төлемді қамтитын, жалақының салыстырмалы түрдегі тұрақты бөлігі және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, салалық келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер;
- 35) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға** - өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін немесе Жұмыс берушінің тапсырмаларын орындауы кезінде Жұмыскердің өндірістік жарақаттануы, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан оның еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты айырылуына не қайтыс болуына әкеп соқтырған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік фактордың жұмыскерге әсер етуі;
- 36) өндірістік жабдық** - машиналар, механизмдер, құрылғылар, аппараттар, аспаптар және жұмысқа, өндіріске қажетті өзге де техникалық құралдар;
- 37) өндірістік жарақат** - Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындау кезінде алған, оның еңбекке қабілеттіліктен айырылуына әкеп соққан денсаулығының зақымдануы;
- 38) өндірістік қажеттілік** - дүлей апатты, аварияны болғызбау немесе жою немесе олардың салдарларын дереу жою мақсатында, жазатайым оқиғаларды, бос тұрып қалуды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болғызбау үшін және басқа да айрықша жағдайларда, сондай-ақ уақытша болмаған Жұмыскерді алмастыру үшін жұмыстарды орындау;
- 39) өндірістік қызмет** – шикізаттың алуан түрлерін өндіруді және қайта өңдеуді, қызметтердің алуан түрлерін көрсетуді және жұмыстарды орындауды қамтитын, ресурстарды дайын өнімге айналдыру үшін қажетті еңбек құралдарын қолдана отырып жасалатын Жұмыскерлер әрекеттерінің жиынтығы;
- 40) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау** - өндірістік объектілерде (цехтарда, учаскелерде, жұмыс орындарында, сондай-ақ Жұмыс берушілердің бөлек тұрған, өндірістік қызметті жүзеге асыратын өзге де бөлімшелерінде) орындалатын жұмыстар қауіпсіздігінің жай-күйін, зияндығын, ауырлығын, қауырттығын, еңбек гигиенасын айқындау және өндірістік орта жағдайларының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтерге сәйкестігін айқындау мақсатында оларды бағалау жөніндегі қызмет;
- 41) өндірістік факторлар** – Қазақстан Республикасының заңнамалық және өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне сәйкес Жұмыскерге әсер ететін техникалық, санитариялық, гигиеналық, өндірістік-тұрмыстық және басқа да жағдайлар;
- 42) өтемақы төлемдері** - жұмыстың ерекше режимі мен еңбек жағдайларына, жұмысынан айырылуына, Жұмыскерлерге еңбек міндеттерін немесе Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де міндеттерді орындауына байланысты шығындарды өтеуге байланысты ақшалай төлемдер, сондай-ақ Жұмыскерлерді немесе еңбек қатынастарында тұрмайтын өзге адамдарды (бұдан әрі - білім алушы) кәсіптік даярлаумен, қайта даярлаумен және біліктілігін арттырумен байланысты төлемдер;
- 43) тарифтік жүйе** - еңбекке ақы төлеу жүйесінің бір түрі, онда Жұмыскерлердің жалақысы тарифтік мөлшерлемелер (айлықақылар) және тарифтік кестелер негізінде сараланып айқындалады;
- 44) тарифтік кесте** - орындалатын жұмыстарды күрделілік және Жұмыскерлерді біліктілік белгісі бойынша саралауды көздейтін тарифтік разрядтар мен тарифтік коэффициенттер жиынтығы;
- 45) тарифтік разряд** - жұмыстың күрделілік деңгейі және осы жұмысты орындау үшін қажетті біліктілік деңгейінің көрсеткіші;
- 46) тарифтік мөлшерлеме (айлықақы)** - Жұмыскердің уақыт бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) еңбек міндеттерін орындағаны үшін еңбегіне ақы төлеудің тіркелген мөлшері;
- 47) тәртіптік жаза** - тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін Жұмыс берушінің Жұмыскерге қолданатын тәртіптік әсер ету шарасы;
- 48) тәртіптік теріс қылық** - Жұмыскердің өз еңбек міндеттерін құқыққа қарсы, кінәлілікпен орындамауы немесе тиісінше орындамауы, сондай-ақ еңбек тәртібін бұзуы;
- 49) тынығу уақыты** - Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты;

50) ұжымдық қорғаныш құралдары - жұмыс істейтін екі және одан көп Жұмыскерді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен бір мезгілде қорғауға арналған техникалық құралдар;

51) үстеме жұмыс - Жұмыскер жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан (есептік кезеңдегі жұмыс сағаттарының қалыпты санынан артық) тыс орындайтын жұмыс;

52) хабарлама - Жұмыскердің немесе Жұмыс берушінің жазбаша нысандағы (қағаз жеткізгіштегі немесе электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанындағы) қолмақол не курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондықпошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы немесе жұмыскердің немесе жұмыс берушінің авторизациялануы, сәйкестендірілуі қамтамасыз етілеотырып, электрондық түрде берілген өтініші;

53) іссапар - Жұмыс берушінің өкімі бойынша Жұмыскерді тұрақты жұмыс орнынан тыс жерге белгілі бір мерзімге еңбек міндеттерін орындау үшін жіберу, сондай-ақ Жұмыскерді басқа жерге оқуға, біліктілігін арттыруға немесе қайта даярлауға жіберу.

1. Жалпы ережелер

Осы Ұжымдық шарт (одан әрі - Шарт) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (одан әрі – Кодекс), «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, 2025 - 2027 жылдарға арналған Қазақстан Республикасы Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) және кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) арасындағы Бас келісім, Қазақстан Республикасының Энергетика министрлігі, «Қазақстандық энергетиктердің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі, «Энерготехникалық сала қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі, «Кәсіпқорған» тау-кен металлургия және сабақтас өндірістер жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі және «Қазақстан Электр энергетикасы қауымдастығы» заңды тұлғалардың бірлестігі арасындағы 2025-2027 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының электр энергетикасы саласындағы салалық келісім негізінде жасалды.

Шарт мәтінде аталған, қосымшалармен тұтас алғанда, сондай-ақ еңбек шарттарымен бір жағынан Жұмыскерлердің әлеуметтік және еңбек мәселелерін шешу жөнінде «Астана-АЭК» АҚ акционерлік қоғамының (одан әрі – Жұмыс беруші) құқықтары мен міндеттерін, енді бір жағынан еңбек ұжымының өкілі – «Қазақстандық энергетиктердің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігінің филиалы «Астана-Аймақтық Электржелілік Компаниясы» АҚ Жұмыскерлері кәсіподағының (одан әрі – Кәсіподақ), одан әрі бірге «Тараптар», жеке «Тарап» деп аталып құқықтары мен міндеттерін бекітеді.

Жұмыс беруші Жарғы негізінде әрекет ететін Басқарма төрағасы Абжанов Руслан Төлегенұлының тұлғасында, бір жағынан, Кәсіподақ, «Қазақстандық энергетиктердің салалық кәсіподағы» ҚБ 2024 жылғы 05 шілдедегі №41 бас сенімхаты негізінде әрекет ететін Кәсіподақ төрайымы Баймағанбетова Салтанат Сартаевна, екінші тараптан, төмендегі туралы осы Ұжымдық шартты жасасты.

2. Шарттың мәні

2.1. Осы шарттың мәні заңнамамен салыстырғанда Жұмыс беруші ұсынатын еңбек шарты және оның төлемі, әлеуметтік жағдайы, кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы ереженің қосымша басымдықтары болып табылады.

Осы Шарт мәні әлеуметтік серіктестік аясында Тараптар арасында өзара түсіністікке қол жеткізу және заңнамамен салыстырғанда айрықша Жұмыскерлерге әлеуметтік кепілдіктерді және жеңілдіктерді ұсыну, жұмыспен қамту және персоналды дамыту, еңбек жағдайы мен еңбек төлемі, осы Шартпен белгіленген еңбекті және дансаулықты қорғау

туралы ережені іске асыру жөнінде Тараптардың қосымша өзара міндеттемелерін бекіту болып табылады.

2.2. Осы ұжымдық шарт тең құқылы Тараптармен заңнама нормаларын, Тарап өкілдерінің уәкілеттігін, мазмұнын құрайтын мәселелерді таңдау, талқылау, және шешу, қабылданған міндеттерді шынайы қамтамасыз етуді сақтау негізінде өз еркімен әзірленді және жасалды. Тараптар осы шарт талаптарының міндетті орындалуын растайды.

Осы ұжымдық шартта Жұмыскерлер үшін үлкен маңызға ие Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасының негізгі ережелері бейнеленеді.

3. Шарттың қолданылу мерзімі, аясы және кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлердің ұжымдық шартқа қосылу тәртібі

3.1. Ұжымдық шарт қол қойылған күннен бастап күшіне енеді және үш жылдың ішінде әрекет етеді. Егер ұжымдық шарттың әрекет ету мерзімі өткеннен кейін Тараптардың бір де біреуі бір айдың ішінде жаңа ұжымдық шарт жасауды немесе оған өзгертулер мен толықтырулар енгізуді талап етпесе, онда ол белгісіз мерзімге жасалған болып саналады.

3.2. Осы ұжымдық шарттың әрекет ету мерзімі Тараптар жаңа ұжымдық шартқа қол қойған сәттен бастап тоқтатылады.

3.3. Шарттың әрекеті Жұмыс берушіге және солардың атынан ұжымдық шарт жасалған Қоғам Жұмыскерлеріне және оған қосылған Жұмыскерлерге таралады.

3.4. Шарт «Астана-Аймақтық Электржелілік Компаниясы» АҚ (одан әрі-Қоғам) құрылымы, басқару органының құрамы өзгерген жағдайда күшін жоймайды және әрекет етеді. Қоғамның атауындағы өзгерістер оның әрекет етуін тоқтатуға әкелмейді.

3.5. Шарт Қоғамды қайта құру кезеңінде (бірігу, қосылу, бөліну, шығу, қайта құру) өз әрекетін сақтайды.

3.6. Қоғам мүлігінің иесі өзгерген жағдайда шарттың әрекеті үш айға сақталады. Осы кезең ішінде Тараптар жаңа шарт жасау немесе қолданыстағыны сақтау, өзгерту және толықтырулар енгізу туралы келіссөздерді бастауға құқылы.

3.7. Қоғам таратылғанда, оны банкрот деп жариялаған жағдайда барлық Жұмыскерлермен еңбек шартын тоқтатқан сәттен бастап шарт өз әрекетін тоқтатады.

3.8. Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын, бірақ Ұжымдық шарттың әрекеті оған да қолданылуына ниет білдірген Жұмыскерге ұжымдық шартқа №1 қосымшаға сәйкес нысан бойынша жазбаша өтініш негізінде ұжымдық шартқа қосылуға құқылы.

3.9. Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген Жұмыскер Жұмыс берушінің және кәсіподақ төрағасының атына Қоғамның персоналмен жұмыс бөліміне тиісті өтініш жолдайды.

Өтініш Қоғамның Персоналмен жұмыс бөлімінде тіркеледі және кәсіподақ төрағасына қолын қойғызып беріледі. Жұмыскер осы өтініш тіркелген сәттен бастап Ұжымдық шартқа қосылған болып саналады.

4. Тараптардың басты құқықтары мен міндеттері

4.1. Жұмыс беруші міндетті:

4.1.1. Қазақстан Республикасының заңнамасы және ұжымдық шарт талаптарына сәйкес Жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделерін сақтауға.

4.1.2. Жұмысқа қабылдау кезінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен және шарттарда Жұмыскерлермен еңбек шарттарын жасасуға, Жұмыскермен еңбек шартын жасасу және тоқтату, оған енгізілетін өзгерістер және (немесе) толықтырулар туралы ақпаратты Еңбек кодексінің 28-бабының 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшасында көзделген мәліметтерді, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне енгізуге.

4.1.3. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөнінде ішкі бақылауды жүзеге асыруға.

4.1.4. Жұмыскерге еңбек шарты және лауазымдық нұсқаулықпен шартталған жұмыс ұсынуға.

4.1.5. Есептесу айынан келесі айдың 10 жұлдызынан кешіктірмей Жұмыскерлерге жалақыны уақытылы және толық көлемде төлеуге. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес белгіленген мерзіммен салыстырғанда, Жұмыс берушінің кінәсінен жалақыны төлеуде кедергі болған кезде, Жұмыскерге берешек пен өсімақы төленеді. Өсімақы мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің 1,25 еселенген базалық мөлшерлемесін негізге ала отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті күннен кейінгі күннен бастап әрбір кешіктірілген күнтізбелік күн үшін есептеледі және төлем жасалған күні аяқталады.

4.1.6. Жұмыскерді Жұмыс берушінің актілері және ұжымдық шартпен таныстыруға.

4.1.7. Жұмыскерлердің өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажет толық және дәйекті ақпарат беруге.

4.1.8. Жұмыскерлерді Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы, еңбек, ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге.

4.1.9. Егер Жұмысты жалғастыру Жұмыскердің және өзге адамдардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға.

4.1.10. Еңбек міндеттерін орындау барысында Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілікті сақтандыруға.

4.1.11. Жұмыскерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын беруге.

4.1.12. Жұмыс беруші жұмыскердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытының есебін жүзеге асырады. Жұмыс уақытын есептеу жұмыс уақытын есептеу таблицін толтыру жолымен жүргізіледі. Жұмыс уақытын есептеу белгілі уақыт аралығында (күн, апта, ай, тоқсан, жыл) нақты жұмыс уақытын анық бейнелеуі тиіс. Нақты жұмыс істеген жұмыс уақыты; жұмыс уақытына жататын уақыттың басқа кезеңдері есепке алынады. Осы ретте үстеме жұмыстар уақыты, түнгі уақытта, демалыс және мереке күндеріндегі жұмыстар, іссапар күндері жеке есептеледі. Жұмыскердің жұмыс уақыты жұмыс орнынан тыс жерде жұмыстарды орындау кезеңі немесе олардың орындалуын жұмыс беруші нақты уақытпен тіркей алмаған жағдайда, бұл кезеңдер еңбек шартымен белгіленген жұмыс көлемін орындау ретінде жұмыс уақытын есептеу құжаттарында белгіленеді.

4.1.13. Жұмыскерлер штатының қысқаруы, сондай-ақ Қоғамның таратылуы бойынша Жұмыскерлермен еңбек қатынастарын бұзған кезде, оларды және еңбек ұжымы атынан өкілдерді еңбек шартын бұзғанға дейін бір ай бұрын жазбаша ескертуге және еңбек шартын бұзған кезде бір орташа айлық жалақы мөлшерінде, ал Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкелген өндіріс, орындалатын жұмыс және көрсетілетін қызмет көлемінің азаюы жағдайында жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын бұзған кезде екі орташа айлық жалақы мөлшерінде өтемақы төлеуге.

4.1.14. Жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқартқан жағдайда еңбек шарты бірінші кезекте келесі Жұмыскерлермен бұзылсын:

- а) сынақ мерзімін өтіп жатқандар;
- б) мерзімі өтпеген тәртіптік жазасы барлар;
- в) зейнетақы жасына жеткендер;
- г) Қоғамда ең аз жұмыс өтілі бар.

4.1.15. Жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқартқан жағдайда бірінші кезекте келесі Жұмыскерлердің жұмыс орнын сақтауға басым құқық берілсін:

- а) жалғыз асыраушы болып табылатындарға;
- б) Қоғамда 5 жылдан аса жұмыс істегендерге.

4.1.16. Жұмыс беруші Жұмыскерлердің санын келесі шаралар есебінен реттеуге міндеттенеді:

- кадрлардың орынды кетуі және оларды қабылдауды іштей шектеу;
- Жұмыскердің келісімімен басқа тұрақты төмен жалақы төленетін жұмысқа ауысқан сәттен бастап бір ай ішінде бұрынғы жұмыс орны бойынша орташа айлық жалақыны сақтаумен ауыстыру.

Жұмыстан штаттың қысқаруы бойынша босатылған тұлғалар, Қоғамға қайтып келу және ашылатын лауазымды алу үшін басым құқыққа ие.

4.1.17. Қоғамның еңбек ұжымында тұрақтылықты қамтамасыз ету, оның ішінде жұмыс орнын сақтау және жұмыскерлерді негізсіз жаппай босатуға жол бермеу мақсатында Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы заңнамасымен белгіленген келісілген шараларды іске асыру арқылы экономикалық тәуекелдер туындаған кезде әлеуметтік салдарды азайту үшін барлық шараны қабылдауға міндеттенеді.

4.1.18. Жұмыспен қамту мәселелесі жөнінде уәкілетті органға Қазақстан Республикасының халықты жұмыспен қамту туралы заңнама талаптарына сәйкес ақпарат ұсынуға.

4.1.19. Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес Жұмыскерлердің дербес деректерін жинау, өңдеу және қорғауды жүзеге асыруға.

4.1.20. Жұмыскерді еңбек тәртібі ережесімен, Жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар жұмыс берушінің басқа актілерімен, және ұжымдық шартпен таныстыруға.

4.1.21. ҚР Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен келісу комиссиясын құру.

4.1.22. «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңының 25-бабының 3-тармағына сәйкес, мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын ұйымдастыруға ағымдағы жылғы 31 наурыздан кешіктірілмейтін мерзімде Кәсіподаққа кемінде 9 000 000 (тоғыз миллион) теңге мөлшерінде ақшалай қаражат аударуға.

4.1.23. Кәсіподақ қызметіне қажетті ішкі және сыртқы электрондық және телефон байланысы құралдарын, Интернет-ресурсты, көбейткіш және өзге де ұйымдастыру техникасын, жиналыстар/іс-шаралар өткізу үшін үй-жайларды, автокөлікті Кәсіподаққа тегін пайдалануға ұсынуға.

4.1.24. Кәсіподақ жарналарын кәсіподақ комитетінің шотына аударуды Кәсіподақ мүшелерінің жеке өтініштері бойынша олардың жалақысынан кәсіподақ жарналарын ұстап қалып, жалақы төлеумен бір мезгілде жүргізілсін және кәсіподақ жарналарын қолма-қол ақшасыз төлеуге кедергі жасалмасын.

4.1.25. жұмыстан босатылмаған кәсіподақ Жұмыскерлерінің, оның ішінде еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың орташа жалақысын сақтай отырып, ұжым мүддесі үшін қоғамдық міндеттерді орындау үшін күнтізбелік 15 күнге дейінгі мерзімде өндірістік қызметтен босатуға.

4.1.26. Кәсіподақ органдарындағы сайланбалы лауазымдарға сайлануына байланысты өндірістік жұмыстан босатылған Жұмыскерлерге сайланбалы өкілеттіктері аяқталғаннан кейін бұрынғы немесе біліктілігіне сәйкес бірдей лауазым ұсынылады.

4.1.27. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға Кәсіподақ ай сайын әр айдың соңғы күнінде ұсынатын тізімге сәйкес 5 АЕК мөлшерінде ай сайынғы төлемді жүзеге асыруға.

4.1.28. жұмыс беруші өз есебінен еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуды, оларды нормативтік-техникалық әдебиеттермен, еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтармен қамтамасыз етеді. Оқыту қызметкер (техникалық инспектор) мен жұмыс беруші арасында қызметкердің (техникалық инспектордың) Қоғамда кемінде 1 (бір) жыл жұмыс істеу міндетін көздейтін тиісті Шартты бір мезгілде жасасумен не жұмыс берушінің қызметкерді (техникалық инспекторды) жұмыс істемеген уақытқа барабар оқытуға жұмсаған сомасын жұмыс берушіге өтеумен жүзеге асырылады.

4.2. Жұмыс беруші құқылы:

4.2.1. Жұмысқа қабылдау кезінде таңдау еркіндігіне, еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен үміткерлердің (олардың алдын ала келісімімен) және Жұмыскерлердің еңбек қызметі туралы мәліметтер алуға.

4.2.2. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен белгіленген тәртіп пен негізде Жұмыскерлермен еңбек шартын өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға.

4.2.3. Жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарттар, еңбек тәртібі ережелерінің шарттарын орындауды талап етуге.

4.2.4. Жұмыскерлерді марапаттауға, тәртіптік жаза қолдануға, заңнама және осы шартпен белгіленген жағдайлар мен тәртіпте материалдық жауапкершілікке тартуға.

4.2.5. Жұмыскерге еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірген зиянды өтетуге.

4.2.6. Жұмыскерге 3 айға дейін сынақ мерзімін белгілеуге. Қоғамның басшылары және олардың орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары, филиалдар, ұйымдар өкілдіктерінің басшылары үшін сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін.

4.2.7. Егер сәйкес (еңбек, оқу) шарт талаптарымен белгіленген болса, Жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтетуге.

4.2.8. Еңбек Кодексіне сәйкес жұмыскерлерге кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етуге.

4.2.9. жеке еңбек дауын шешу үшін дәйекті түрде келісу комиссиясына, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексімен белгіленген тәртіпте сотқа жүгінуге.

4.2.10. Кәсіподаққа мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыруға ақшалай қаражат аударуға.

4.2.11. Қоғамда 10 жылдан астам жұмыс істеген және энергетикада 40 жылдан астам жалпы жұмыс өтілі бар Жұмыскерлерді «ҚР энергетика ардагері» атағына ұсыну туралы ҚР Энергетика министрлігіне қолдаухат жолдауға.

4.2.12. Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыс беруші еңбек шартын бұзған кезде, ол келіскен жағдайда жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстыруға шаралар қолдануға құқылы.

4.3. Жұмыскерлер міндетті:

4.3.1. Еңбек, ұжымдық шарттар, лауазымдық нұсқаулық және Жұмыс берушінің басқа актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындауға.

4.3.2. Лауазымдық нұсқаулықта белгіленген міндеттер ауқымын адал орындауға, бекітілген тапсырмаларды уақытылы, дәл және сапалы орындауға, білімін шыңдауға.

4.3.3. Еңбек өнімділігін, оның ішінде кәсіби шеберлікті арттыру, еңбек сапасын жақсарту жолымен арттыруға бағытталған Жұмыс берушінің қызметін қолдауға.

4.3.4. Еңбек тәртібін сақтауға.

4.3.5. Жұмыс берушінің корпоративтік мүддесіне толықтай адалдық сақтауға.

4.3.6. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі талаптарын сақтауға.

4.3.7. Жұмыс беруші және Жұмыскерлердің мүлігіне ұқыпты болуға, мүлікке зиян келтірудің алдын алуға.

4.3.8. Адамдардың өмірі мен денсаулығына, Жұмыс беруші және Жұмыскерлердің мүлігінің сақталуына қауіп тудыратын туындаған жағдайлар туралы Жұмыс берушіні хабардар етуге.

4.3.9. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өзіне мәлім болған қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын басқа құпияны құрайтын мәліметтерді жария етпеуге.

4.3.10. Жұмыс берушіге келтірген зиянды төлеуге.

4.3.11. Жұмыскерлерді аттестаттау туралы Ережеге сәйкес Жұмыскердің алатын лауазымына немесе орындаған жұмысына сәйкестігіне Аттестаттаудан өтуге.

4.3.12. Жұмыс беруші берген жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарын мақсаты бойынша мүлтіксіз қолдануға және пайдалануға;

4.3.13. Мемлекеттік еңбек инспекторы, еңбекті қорғау жөнінде техникалық инспектор, ішкі бақылау мамандарының талаптарын және медициналық мекемелер тағайындаған емдеу және сауықтыру шараларын орындауға.

4.3.14. Жұмыс беруші белгілеген және Қазақстан Республикасы заңнамасымен көзделген тәртіпте еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша оқуға, нұсқаулықтан өтуге және білімін тексеруден өткізуге.

4.4. Жұмыскер құқылы:

4.4.1. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен бекітілген тәртіпте және негіздер бойынша еңбек шартын жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға, еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен еңбек шарты және өзінің еңбек қызметі туралы мәліметтер алуға.

4.4.2. Жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарт, келісімдер, Жұмыс беруші актілері талаптарының орындалуын талап етуге.

4.4.3. Еңбек қауіпсіздігіне және еңбекті қорғауға.

4.4.4. Еңбек жағдайы және еңбекті қорғау ахуалы туралы толық және сенімді ақпарат алуға.

4.4.5. Еңбек және ұжымдық шартты әзірлеуге қатысуға, оларға өзгертулер енгізу жөнінде өз ұсыныстарын енгізуге.

4.4.6. Жыл ішіндегі Қоғамның жұмыс қорытындысы бойынша ұжымдық шарт талаптарының орындалуы жөнінде Жұмыс берушіден әділ ақпарат алуға.

4.4.7. Қоғам басқаруындағы және/немесе сәйкес қызмет көрсетуге шарттық қатынастары бар спорттық-сауықтыру мақсаттағы объектілердің қызметін пайдалануға.

4.4.8. Өзінің еңбек құқықтарын ұсыну және қорғау үшін, кәсіби одақ құруға, сондай-ақ оған мүше болуға, егер Қазақстан Республикасының заңнамасымен өзге көзделмеген болса.

4.4.9. Еңбек Кодексі мен Қазақстан Республикасының басқа нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетуге.

4.4.10. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жабдықталған жұмыс орнына.

4.4.11. Денсаулығына немесе өміріне қауіп тудыратын жағдай туындаған кезде ол туралы тікелей басшысын немесе Жұмыс берушінің өкілін хабардар етіп жұмысты орындаудан бас тартуға.

4.4.12. Еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кезде жазатайым оқиғадан сақтандыруға.

4.4.13. Жұмыс берушіден сақталатын дербес деректердің қорғалуын қамтамасыз етуге.

4.5. Жұмыс беруші және Жұмыскерлер Қазақстан Республикасының заңнамасы, осы ұжымдық шарт, Қоғамның жергілікті актілеріне сәйкес басқа құқықтарға ие болып және міндеттер жүктелуі мүмкін.

4.5. Кәсіподақ құқылы:

4.5.1. өзінің мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіруге және қорғауға, сондай-ақ өзінің құзыреті шегінде мемлекеттік органдармен, жұмыс берушілермен, жеке кәсіпкерлік субъектілері бірлестіктерімен (қауымдастықтар, одақтар), басқа қоғамдық ұйымдармен қарым-қатынаста жұмыскерлердің өкілі болуға;

4.5.2 еңбек дауларын сотқа дейінгі шешуге қатысуға;

4.5.3 Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы және Қазақстан Республикасының Медиация туралы заңнамасына сәйкес жеке және ұжымдық еңбек дауларын шешуге қатысуға;

4.5.4 осы Заңға сәйкес өзінің мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуы үшін қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға;

4.5.5 келіссөздер жүргізуге, келісімдер және ұжымдық шарттар жасасуға;

4.5.6 ақшалай қорды құруға;

4.5.7 қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрамында еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанушылық және кәсіби аурулардың алдын алу, сондай-ақ жұмыс орнында еңбек жадайын және еңбектің қорғалуына тексеру жүргізу жөнінде жұмыс берушімен бірге әрекеттер ұйымдастыруға;

4.5.8 азаматтардың еңбек және әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін қозғайтын, оның ішінде халықты жұмыспен қамту мәселесі жөнінде нормативтік-құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға;

4.5.9 қауіпсіздік және еңбекті қорғау қағидасын сақтау үшін өзінің өкілдері тұлғасында келісімдер және ұжымдық шарттарға сәйкес қалыпты еңбек жағдайын зерттеу және қамтамасыз ету жөнінде іс-шараларды қабылдау үшін кәсіподақ мүшелерінің жұмыс орындарына баруға;

баспа қызметімен айналысуға, өзінің жұмысын баспасөзде және басқа ақпарат құралдарында, оның ішінде ұйымдарда баяндауға;

4.5.10 меншік құқығында кәсіподаққа тиесілі мүлікке ие болуға, пайдалануға және иелік етуге;

4.5.11 жарғы мақсатына сәйкес өзінің мүшелерінің мүддесінде өндірістік және шаруашылық қызметті жүзеге асыруға;

4.5.12 халықты жұмыспен қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыруға қатысуға;

4.5.13 ұжымдық шартты жасасу және оған өзгертулер енгізуге бастама көтеруге;

4.5.14 жұмыс берушіден осы Шарт талаптарын мүлтіксіз атқаруды талап етуге;

4.5.15 еңбек жағдайын бақылауға тұрақты қатысуға, жұмыс орындарында кедергісіз болуға және өзінің еңбек инспекторларының көмегімен жұмыс кезінде қауіпсіздік шараларын орындауды талап етуге;

4.5.16 жұмыс орындарын уақытылы және толық көлемде аттестаттауды өткізуді талап етуге;

4.5.17 арнайы киімдер, қорғаныш құралдары және арнайы тағамды беру үшін бақылауды жүзеге асыруға;

4.5.18 Қоғамның Жұмыскерлерін аттестаттауға қатысуға;

4.5.19 Қоғам жұмыскерлері – Кәсіподақ мүшелері, сондай-ақ Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын, ҚР қолданыстағы заңнамасы, сондай-ақ Жарғылық құзыретке сәйкес мемлекеттік органдардың барлық деңгейінде мүдделерін білдіруге уәкілетті еткен, жұмыскерлердің мүддесін қорғауға;

4.5.20 осы Шарт аясында және Жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасында туындайтын басқа мәселелер жөнінде Жұмыс берушімен келіссөздерде жұмыскерлердің өкілетті өкілі болуға;

4.5.21 Жұмыс берушіден келіссөздерді жүргізу және ұжымдық шарт нормаларын сақтауды бақылауды жүзеге асыру үшін қажет еңбек қатынастары мәселелері жөнінде ақпаратты сұратуға. Бұл ретте Кәсіподақтың тек жұмыскерлердің нақты функцияны орындау үшін қажет дербес деректерін сұратуға және құпиялылық режимін сақтауға құқығы бар.

4.6 Кәсіподақ міндетті:

4.6.1. Қазақстан Республикасының заңнамасын, жарғы ережелерін, кәсіподақ органдарының шешімін сақтауға;

4.6.2 ұжымдық шарт, салалық, өңірлік, бас келісім бойынша міндеттемелерін орындауға;

4.6.3 өкілеттілігінің шегінде әлеуметтік-еңбек дауларын ескерту бойынша шараларды қабылдауға;

4.6.4 кәсіподақ мүшелері Қазақстан Республикасының заңнамасымен бекітілген бейбіт жиналыстар, митингілер, шерулер, пикеттер және демонстрациялар ұйымдастыру мен өткізу тәртібінің сақталуын қамтамасыз етуге;

4.6.5 қызметкерлердің ішкі еңбек тәртіптемесін және еңбек тәртібін, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауына көмек көрсетуге;

4.6.6 кәсіподақ мүшелерін жарғымен белгіленген шарттар мен тәртіпте ақшаның түсімі мен шығыны туралы ақпараттандыруға;

4.6.7 кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлердің мүдделеріне кәсіподақ мүшелеріне арналған жағдайларда өкілдік етуге;

4.6.8 қызметкерлердің жалақы, еңбек, демалыс, сауықтыру, тұрмыстық жағдайларын жақсарту мәселелері бойынша мүдделерін, отбасы мүшелерінің мүдделерін қорғауға;

4.6.9 спорттық-сауықтыру жұмыстарын өткізуге;

4.6.10 ұжымда мәдени-көпшілік жұмысты өткізуге, 8-наурыз, Наурыз мейрамы, 9 мамыр, Энергетик күні, Жаңа жыл және сондай сияқты басқа мерекелерді өткізу кезінде материалдық көмек көрсетуге.

4.6.11 ұжымдық шартта көзделмеген жағдайларда кәсіподақтың бір жылға арналған бюджетінен қайырымдылық, материалдық көмек көрсетуге;

4.6.12 Қоғам қызметкерлері балаларының танымдық іс-әрекетін дамытуға жағдай жасауға (конкурстар, турнирлер өткізу);

4.6.13 өндірістегі жазатайым жағдайларды қарау бойынша барлық комиссияларға қатысуға;

4.6.14 АҚ ұйымдық құрылымын және жұмыс істеушілердің санын оңтайландыру бойынша келісілген іс-шараларды өткізу кезінде еңбек ұжымындағы шиеленісті төмендетуге мүмкіндік туғызуға;

4.6.15 еңбек заңнамасын түсіндіру, қызметкерлердің АҚ мүлігіне саналы және ұқыпты қарауы бойынша жұмыстарды өткізуге;

4.6.16 еңбек заңнамасын, бекітілген әлеуметтік кепілдіктерді сақтау және осы Шарттың ережелерін орындау бөлігінде АҚ қызметкері – кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін қорғауды қамтамасыз етуге;

4.6.17 еңбек дауларын шешу кезінде Жұмыс берушімен келіссөздер жүргізуде еңбек ұжымының және АҚ қызметкері – Кәсіподақ мүшелерінің мүдделеріне өкілдік етуге;

4.6.18 Жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкермен еңбек шартын бұзу (қызметкерлердің санын немесе штатын қысқарту, қызметкердің лауазымы немесе атқаратын қызметі біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан сәйкес келмеуі) туралы немесе еңбек шартының өзгеруіне байланысты қызметкердің бас тарту себебі бойынша еңбек шартын тоқтату туралы Жұмыс берушінің кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкерге қатысты жүгінулері бойынша 7 (жеті) жұмыс күннің ішінде қарауға және уәжді пікір ұсынуға;

4.6.19 Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын болжамды бұзу, сондай-ақ тәртіптік жаза қолдану жағдайында өздері мүше болып табылатын кәсіподақтың сайланбалы органының мәжілісінде сайланбалы кәсіподақ жұмыскерлеріне қатысты Жұмыс берушінің немесе оның өкілінің өтінішін 7 (жеті) жұмыс күннің ішінде қарауға.

4.6.20. келіссөздер жүргізу және Келісім мен ұжымдық шарттарды жасасу үшін алынған қызметтік немесе коммерциялық құпия болып табылатын ақпаратты жария етпеуге.

4.6.21 Жұмыс берушінің ресми сұрау салуы бойынша Кәсіподаққа мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмысын ұйымдастыруға бөлінген ақша қаражатының пайдаланылуы туралы деректер беруге.

5. Еңбек қатынастары

5.1. Жұмыс берушінің Ұжым мүшелерімен еңбек қатынастары Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, еңбек және ұжымдық шарттармен реттеледі.

5.2. Еңбек шартында еңбек сипаттамасы, шарттары, еңбек демалысы күндерінің саны, жұмыс жағдайы және еңбек заңнамасымен белгіленген басқа жағдайлар бейнеленуі тиіс. Мүгедекпен жасалатын еңбек шарты жұмыс орнын олардың жеке мүмкіндіктерін есепке алып жабдықтау жағдайын қамтуы тиіс.

Еңбек шарты бір жыл мерзімге жасалады. Егер еңбек шартының әрекет ету мерзімі өткеннен кейін тараптардың бірде бірі еңбек қатынастарын бұзуды талап етпеген жағдайда, онда ол белгісіз мерзімге жасалған болып саналады.

5.3. Еңбек шарты:

1) белгіленбеген мерзімге;

2) осы тармақтың 3), 4), 5) және 6) тармақшаларында белгіленген жағдайлардан басқа, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалуы мүмкін.

Еңбек шартының мерзімі өткен кезде тараптар оны белгіленбеген немесе бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге ұзартуға құқылы.

Егер еңбек шартының қолданылу мерзімі өткен жағдайда тараптардың ешқайсысы соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарын тоқтату туралы жазбаша хабардар етпесе, Еңбек Кодексінің 51-бабының 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, ол бұрын жасалған дәл сол мерзімге ұзартылған деп есептеледі.

Белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шарты екі реттен артық ұзартылмауы мүмкін.

Еңбек қатынастары жалғастырылған кезде еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған деп есептеледі;

Осы тармақшаның төртінші және бесінші бөліктерінің ережелері дербес білім беру ұйымдары мен олардың ұйымдарының шетелдік Жұмыскерлеріне қолданылмайды;

3) белгілі бір жұмыстың орындалу уақытына;

4) уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру уақытына;

5) маусымдық жұмысты орындау уақытына;

6) жергілікті атқарушы орган шетелдік жұмыс күшін тартуға, шетелдік жұмыскерге жұмысқа орналасуға берген рұқсаттардың не ішкі істер органдары еңбекші көшіп келушіге берген рұқсаттың Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленетін мерзімдері шегінде жасалуы мүмкін.

5.4. Жұмыс беруші жұмысқа қабылдау кезінде Жұмыскерге танысу үшін келесі құжаттарды ұсынады:

1) ұжымдық шарт;

2) қызмет және бөлім туралы ереже;

3) лауазымдық нұсқаулықтар;

4) іс жүргізу жөніндегі нұсқаулық;

5) ішкі еңбек тәртібі ережесі;

6) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нұсқаулығы.

6. Жұмыс режимі (Жұмыс уақыты және тынығу уақыты)

6.1. Қоғамда барлық Жұмыскерлер үшін ортақ жұмыс режимі және жұмыс уақытын есепке алу белгіленеді: күнделікті жұмыс (ауысым) ұзақтығы 8 сағат болатын бес күндік жұмыс аптасы, ауысымдық жұмыс-жеке лауазымдар үшін күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан асатын жұмыс берушінің өндірістік қызмет режиміне байланысты екі ауысымдық жұмыс режимі, жұмысты ұйымдастыру (еңбек жағдайлары, өндіріс сипаты) бес күндік жұмыс аптасын белгілеуге мүмкіндік бермейтін жерде бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы, жылжымалы жұмыс кестесі, сондай-ақ жұмысшылардың келісімімен өндірістік қажеттілікке байланысты басқа жұмыс режимдері қолданылады. Ауысымдық жұмыс, жылжымалы кесте бойынша жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан екіншісіне ауысу ауысым кестелерімен белгіленеді. Әрбір қызметкерге жұмыс уақыты режимін қолдану жұмыс берушінің актілеріне және/немесе еңбек шартына сәйкес жүзеге асырылады

6.1.1 толық емес жұмыс уақыты: Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-ананың біреуінің (бала асырап алушының), сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне күтімді жүзеге асыратын Жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимін белгілеуге міндетті.

6.2. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде бір ай есептік кезең болып көрсетіледі. Есептік кезеңде жұмыс уақытының сағаттар сомасы, белгіленген жұмыс уақытының теңгеріміне сәйкес осы кезеңдегі жұмыс сағатының қалыпты санынан аспауы тиіс.

6.3. Күн сайынғы жұмыс ішінде Жұмыскерге демалыс және тамақтану үшін үзіліс беріледі.

6.4. Бес күндік жұмыс аптасында Жұмыскерлерге аптасына екі демалыс күні - сенбі және жексенбі, алты күндік жұмыс аптасында бір демалыс күні – жексенбі беріледі. Жылжымалы кесте және ауысымдық жұмыс кезінде демалыс күндері кестеге сәйкес беріледі.

Қызметкерді демалыс күндері жұмысқа тарту, келесі жағдайлардан басқа уақытта, тек оның келісімімен жүзеге асырылады:

1) төтенше жағдайлардың, дүлей зілзаланың немесе өндірістік аварияның алдын алу не олардың зардаптарын дереу жою үшін;

2) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің алдын алу және оларды тергеп-тексеру үшін;

3) тұтастай Қоғамның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмыс істеуі жедел орындалуына байланысты болатын шұғыл, күтпеген жұмыстарды орындау үшін жол беріледі.

6.5. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін Жұмыскердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні беріледі немесе Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ақы төленеді.

6.6. Тараптардың келісімі бойынша қызмет уақытынан тыс жұмыс үшін қызмет уақытынан тыс бір сағат үшін бір сағаттан кем емес есебінен демалыс сағатын беруге рұқсат етіледі немесе төлем жүргізіледі.

6.7. Жаңа еңбек талаптарын енгізу немесе оларды өзгерту, ол туралы Қоғам Жұмыскерлерін өзгертулер немесе енгізулерге дейін он бес күнтізбелік күннен кешіктірмей міндетті хабардар ету арқылы жүргізіледі. Еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты Жұмыскер жұмысты жалғастырудан жазбаша түрде бас тартқан жағдайда немесе еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты Жұмыскердің жұмысты жалғастырудан жазбаша бас тартуды ұсынудан бас тартуын куәландыратын акт болған кезде Жұмыскермен еңбек шарты ҚР Еңбек кодексінің 58-бабының 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

6.8. Қоғам Жұмыскерлеріне Жұмыскердің немесе Жұмыс берушінің бастамасы бойынша Тараптардың келісімі бойынша қашықтықтан жұмыс істеу немесе аралас қашықтықтан жұмыс істеу тағайындалуы мүмкін.

6. Демалыстар

7.1. Жұмыс беруші еңбек шарты бойынша жұмыс істейтін Жұмыскерлерге жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, ұзақтығы 24 күнтізбелік күннен кем емес жыл сайынғы негізгі ақы төленетін еңбек демалысын береді.

7.2. Жыл сайынғы еңбек демалыстарын беру кезектілігі Жұмыскерлердің пікірін есепке ала отырып Басқарма төрағасы бекіткен кестемен анықталады немесе тараптардың келісімі бойынша бекітіледі. Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кестесін өзгерткен жағдайда Жұмыс беруші ол туралы Жұмыскерді еңбек демалысы басталғанға дейін екі аптадан кешіктірмей хабардар етуге міндетті.

7.3. Демалыстан шақыртып алу Жұмыс берушінің ұсынысы бойынша Жұмыскердің келісімімен жүргізіледі, ал осыған байланысты демалыстың пайдаланылмаған бөлігі Тараптар арасындағы келісім бойынша Жұмыскерге оған қолайлы уақытта беріледі немесе жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

7.4. Тараптардың келісімі бойынша Жұмыскердің өтінімі негізінде оған жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

7.5. Жұмыс беруші Қоғамдағы үздіксіз еңбек өтілі үшін жыл сайынғы еңбек демалысына қосымша ақы төленетін күндер береді: 2 жылдан 4 жылға дейін - 1 күн, 4 жылдан 5 жылға дейін - 2 күн, 5 жылдан астам - 3 күн.

7.6. Жұмыс беруші Чернобыль АЭС апатын жоюға қатысқан Жұмыскерлерге, ауған соғысының ардагерлеріне 5-күн қосымша ақы төленетін демалыс береді. Семей полигонының аумағында тұратын адамдарға - 3 күнтізбелік күн. Бұл демалыс жыл сайынғы еңбек демалысына демалыс күндерін қосумен беріледі.

7.7. Жұмыс беруші Жұмыскерлерге жақын туыстарының (әкесі, анасы, күйеуі, әйелі, ұлы, қызы, туған ағасы, апасы) қайтыс болуына байланысты, жерлеу іс-шараларын өткізу үшін әлеуметтік ақы төленетін демалыс-3 жұмыс күнін береді.

Демалыстың бұл түрі Жұмыскердің кезекті ақы төленетін демалысына жатпайды.

7.8. Қоғамда жұмыс істейтін ерлі-зайыптыларға Жұмыс берушінің келісімі бойынша еңбек демалысына бір мезгілде шығу құқығы беріледі. Егер ерлі-зайыптылардың біреуінің еңбек демалысының ұзақтығы екіншісінен ұзағырақ болса, онда соңғысына Жұмыс берушінің келісімі бойынша ұзақтығы жұбайының демалысының айырмашылығына тең жалақысы сақталмайтын демалыс беріледі.

7.9. Жұмыс беруші Жұмыскердің өтініші бойынша Қызметкер некесін тіркеген кезде орташа жалақысын сақтап үш жұмыс күнге әлеуметтік демалыс береді. Бұл ретте, мұндай демалыс неке тіркелген кезден бастап үш ай өткен соң берілмейді.

7.10. Жұмыс беруші Жұмыскерлерге (өндірістік объектілерде өткізілген аттестаттау қорытындылары бойынша зиянды еңбек жағдайлары үшін қосымша демалыс алуға құқығы бар кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне кірмейтін учаске шеберлеріне/аға шеберлерге) 3 күн мөлшерінде қосымша ақылы демалыс береді.

7.11. Жұмыс беруші бастауыш сынып оқушыларының (4-сыныпқа дейін) қамқоршысы немесе тәрбиелеуші ата-анасы болып табылатын (ата-анасының біреуінің) өтініші негізінде «Білім күніне» орташа жалақысын сақтай отырып бір күн демалыс береді. Өндірістік қызметті ұйымдастыру мақсатында Жұмыскер өтінішті «Білім күніне» дейін кемінде күнтізбелік 15 күн бұрын береді.

7.12. Жұмыс беруші Жұмыскердің өтініші бойынша бала туған кезде орташа жалақысын сақтап, бір жұмыс күн әлеуметтік демалыс береді. Бұл ретте, мұндай демалыс баланың туған күнінен бастап бір ай өткеннен кейін берілмейді.

7. Еңбекке ақы төлеу

8.1. Еңбекке ақы төлеудің минималды кепілі ретінде Жұмыскер еңбек міндеттерін (еңбек нормалары) заңмен бекітілген жұмыс уақытының ұзақтығын сақтап орындаған кезде Қоғам бекіткен бірыңғай тарифтік мөлшерлеме және лауазымдық жалақыны қолдану;

Жұмыскерлердің кәсіби-біліктілік топтары бойынша күрделілікті бейнелейтін қолданыстағы разряд аралық коэффициенттерді және арақатынастарды сақтау.

8.2. Қоғам Жұмыскерлері үшін тарифтік мөлшерлеме төмендегілерден анықталсын:

1) бірінші дәрежелі жұмысшының белгіленген айлық тарифтік мөлшерлемесі (жалақысы), тарифтік кестенің тарифтік коэффициенті (БТК) және дифференциациялау коэффициенті (Кд) («Астана-Аймақтық Электржелілік Компаниясы» АҚ Жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу және ынталандыру туралы Ереженің №1-Қосымшасы);

2) Жұмысшылардың жеке мамандықтары үшін айлық жалақы: аула сыпырушы, өндірістік және қызметтік орынжайларды жинаушы, жүк түсіруші, лифтші, гардеробшы, курьер («Астана-Аймақтық Электржелілік Компаниясы» АҚ Жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу және ынталандыру туралы Ереженің №2-Қосымшасы);

3) лауазымдық жалақы кестесі негізінде басшылар, мамандар және қызметшілердің лауазымдық жалақысы («Астана-Аймақтық Электржелілік Компаниясы» АҚ Жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу және ынталандыру туралы Ереженің №3-Қосымшасы).

8.3. Басқарма төрағасына, Басқарма төрағасының орынбасарына, ішкі аудит қызметінің басшысына, корпоративтік хатшыға лауазымдық жалақылар, өтемақылар және күнтізбелік жылдағы жұмыс нәтижелері бойынша төлемдер, сыйақы түріндегі көтермелеулер Директорлар кеңесінің шешімі бойынша белгіленеді/жүргізіледі.

8.4. Қызмет және бөлім басшысы орынбасарларының жалақысы басшылардың жалақысынан 10-40% төмен белгіленеді.

8.5. Қолданыстағы Жұмыстар және жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, Басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының

біліктілік анықтамалығы бойынша жұмысшылар мен қызметшілерге тарифтеу жүргізу және біліктілік дәрежелер мен санаттарды тағайындау;

8.6. Жұмыскерлерге дәрежелер мен санаттарды (біліктілік анықтамалығына сәйкес келмеген жағдайда) Қоғам басшысы бекіткен тарифтік-біліктілік комиссияның шешімімен тағайындау;

8.7. Техника, технология, еңбек өндірісін ұйымдастыруда қол жеткізген деңгейді есепке алып еңбек нормасына (өнім өндіру, уақыт, қызмет көрсету және саны) кіріспе, ауыстыру және қайта қарау жүргізу.

8.8. Еңбек нормасының өзгеруіне қатысты жұмыскерлерді аталмыш өзгерістер қолданысқа енгенге дейін кемінде бір ай бұрын хабардар ету.

8.9. Бір Жұмыскердің еңбек ақысының төменгі мөлшері Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 104-бабында белгіленгеннен төмен болмауы тиіс.

8.10. Еңбекке уақыт бойынша ақы төлеу кезінде жалақы мөлшері жұмыс уақытын есептеу табелі және Еңбекке ақы төлеу туралы ережеге сәйкес нақты жұмыс істеген уақыты үшін қызметкердің тарифтік мөлшерлемесімен анықталады.

8.11. Қазақстан Республикасы заңнамасы және Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмыс уақытының ұзақтығын қамтамасыз ету.

8.12. Жұмыс режимі еңбек ұжымы өкілдерінің келісімі бойынша Ішкі еңбек тәртібі ережесімен белгіленеді.

8.13. Есептік кезеңі-бір жыл, үздіксіз өндірістік үдеріске байланысты жұмыстарда жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану. Ауысым кестесін Жұмыс беруші Жұмыскерлерге оларды енгізуден он күнтізбелік күн бұрын хабардар етуі тиіс.

8.14. Жиынтық есеп кезінде есептік кезеңде жұмыс уақытының нормасы, заңнамамен белгіленген (8 сағат), есептік кезеңге келетін, бес күндік апта күнтізбесі бойынша жұмыс күнінің санына жұмыс күнінің ұзақтығын көбейту жолымен анықталады. Жұмыстың толық емес айында (демалыс, ауру, дәрігерлік тексеру және т.б.) белгіленген айлық нормадан жұмыста болмаған күндерге (сағаттар) келетін күнтізбе бойынша жұмыс күндері (сағаттар) алынып тасталады.

8.15. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде ауысым Жұмыскерлеріне жұмыс сағаттарының нормасы шегінде тамақтану үшін үзілістер беру үшін жағдайларды қамтамасыз ету. Ауысымның ұзақтығы, үзілістердің басталу және аяқталу тәртібі мен уақыты ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен белгіленеді.

8.16. Жұмыс жағдайы бойынша үзіліс беру мүмкіндігі жоқ жұмыстарда, Жұмыскерге жұмыс уақытында тамақтануға мүмкіндік беру. Аталған сағаттар (тамақтану уақыты) жұмыс уақытына есептеледі. Осындай мамандық тізбесі, демалыс және тамақтану тәртібі мен орны Қоғам бұйрығымен белгіленеді.

8.17. Қоғам Жұмыскерлеріне еңбекақыны келесі айдың 10-күнінен кешіктірмей төлеуді қамтамасыз ету.

Еңбек шартын бұзған кезде Жұмыскерге тиесілі барлық сомалар төлемін, оны бұзғаннан кейін үш жұмыс күннен кешіктірмей жүргізу. Жыл сайынғы еңбек демалысы төлемін ол басталғанға дейін үш күнтізбелік күннен кешіктірмей, ал еңбек демалысын кестеден тыс берген жағдайда оны берген күннен бастап үш күнтізбелік күннен кешіктірмей төлеу қажет.

8.18. Жұмыскер шарттық қатынаста болып табылатын жинақтаушы зейнетақы қорларына міндетті зейнетақы жарнасын уақытылы аударуды қамтамасыз ету.

8.19. Жұмыскерлерге еңбекке ақы төлеу ережесі және жұмыс берушінің тарифтік мөлшерлеме (еңбекақы) актілеріне сәйкес қосымша ақы және үстемелер жүргізілсін:

а) қосымша ақылар:

- мамандықты (лауазымды) қоса атқарғаны үшін,
- қызмет көрсету аймағын кеңейту немесе жұмыс көлемінің артуына байланысты;
- уақытша болмаған Жұмыскердің міндеттерін орындау (ауыстыру),
- негізгі жұмыстан босатылмаған Жұмыскерлер қатарындағы бригадирлерге, бригаданы басқарғаны үшін оның тарифтік мөлшерлемесінен 10 % көлемінде;

Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймағын кеңейткені немесе уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны (алмастырғаны) үшін қосымша ақы мөлшерін жұмыс беруші орындалатын жұмыс көлеміне қарай қызметкермен келісім бойынша белгілейді.

б) үстемақылар:

- кәсіби шеберлігі үшін (жоғары біліктілігі үшін);

в) жүргізушілерге санаты үшін төлем:

Жүргізушілерге ай сайын белгіленген (сағаттық) тарифтік мөлшерлеме көлемінде санаттылығы үшін қосымша ақы төленсін:

- В,С,Д,Е; В,С,Д(Д1),СЕ(С1Е)- санаты үшін - 25 %;
- В,С,Д; В,С,Е; В,С,СЕ; В,С,С1Е - санаты үшін - 10%.

Қосымша ақылар және үстемелерді енгізу мерзімі Қоғам басшысының бұйрығымен белгіленеді.

8.20. Уақытша болмаған Жұмыскердің міндеттерін орындаған (ауыстырған) жағдайда – Жұмыскер еңбек шартында (лауазымдық нұсқаулықта) көзделген өзінің негізгі жұмысымен қатар қосымша жұмысты орындаса, басқа және осындай лауазым бойынша қосымша ақы төленеді. Осы міндеттер жүктелген Жұмыскерге оның нақты жалақысы/тарифтік мөлшерлемесі мен болмаған Жұмыскердің лауазымдық жалақысы/тарифтік мөлшерлемесі (қосымша ақылар мен үстемеақыларсыз) немесе айлық лауазымдық жалақы (тарифтік мөлшерлемеге) арасындағы айырмашылық, немесе егер ауыстыру Жұмыскердің лауазымдық нұсқаулығында көзделмеген болса, сондай-ақ егер

Жұмыскер штаттық орынбасары болып табылмаған жағдайда айлық лауазымдық жалақыға (тарифтік мөлшерлемеге) пайызбен төленеді.

8.21. Жұмыскердің келісімімен үйдегі кезекшілік уақытына төлем жасау немесе аталмыш уақытқа демалыс беру. Кезекшілік уақытын кезекшіліктің әр сағатын қалыпты жұмыс уақытының ширек сағаты ретінде есептеу.

8.22. Жұмыскерлерге үстеме жұмысқа еңбекке уақытпен ақы төлеу кезінде кемінде бір жарым есе көлемде төлем жүргізу. Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмыс үшін бір үстеме жұмыс сағаты үшін кемінде бір сағат есебімен демалыс сағатын ұсынуға болады.

8.23. Қоғамның өндірістік объектілерінің еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелеріне сәйкес еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

Жұмыскерлерге Тізімге сәйкес лауазымдарды қоса атқарған жағдайда, жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалыстары қатысуға байланысты еңбек жағдайларының зиянды жағдайында жұмыс істеген уақытын есептеу арқылы есептеледі: лауазымдарды қоса атқарғаны үшін қосымша ақының белгіленген мөлшерінен қоса атқарылатын лауазым бойынша демалыс күндерінің санына пайыздық арасалмағы.

8.24. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс уақытына Жұмыскерлерге тарифтік мөлшерлеменің екі есе көлемінде ақы төлеу. Жұмыскердің тілегі бойынша мереке және демалыс күндеріндегі жұмысы үшін өтемақыны қосымша демалыс күніне ауыстыруға болады.

8.25. Жұмыскерлерге түнгі уақыттағы әрбір жұмыс сағатына бір жарым есе көлемде төлем жүргізілсін. Үстеме жұмыс, демалыс (мереке) күндеріндегі жұмыс түнгі уақытпен сәйкес келген жағдайда, жұмысқа тартылған Жұмыскерлерге (ауысымды Жұмыскерлерді қоспағанда) ақы төлеу түнгі уақыт үшін бір жарым есе мөлшерде қосымша жүргізіледі. Сағат 22 бастап таңғы 6 дейінгі уақыт түнгі болып саналады.

8.26. Қоғам есебінен тексеруден өтуге міндетті Жұмыскер медициналық тексеруден өткен кезде, сондай-ақ қан құю үшін тексеру және қан берген күндері донорларға жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

8.27. Мемлекеттік қызметтерді орындаған, әскери жиындардан өткен уақытта Жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

8.28. Жұмыскердің кінәсінен емес жұмыстың бос тұрып қалу уақытына орташа айлық жалақының 50 % есебінде төленсін.

8.29. Амалсыз тұрып қалу уақыты: төтенше жағдайлар (сыртқы ауаның төмен температурасы, дауыл, су тасқыны) қолданыстағы заңнама нормаларына сәйкес төленеді.

8.30. Жұмыскердің кінәсінен бос тұрып қалу уақыты төленбейді.

8.31. Зиянды еңбек жағдайлары бар жұмыстарда, ҚР ЕК 77-бабы 2-тарм. белгіленген жағдайлардан басқа үстеме жұмыстар сағатына жол бермеу.

8.32. Жыл сайынғы еңбек демалысы, Қоғамда үздіксіз еңбек өтілі үшін жыл сайынғы ақы төленетін қосымша демалыс, қалыпты жұмыс аптасынан (40 сағат) тыс жұмыстар үшін жыл сайынғы ақы төленетін қосымша демалыс күндеріне төлемді еңбек жылы ішінде жүзеге асыру.

8.33. Жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде жалақысы сақталмайтын демалыс берілсін.

8.34. Жұмыскердің оның өндірістік қызметіне байланысты мамандығы бойынша оқуға және біліктілігін арттыруға жолдаған кезде Салық кодексінің 93-бабы 1-тарм. сәйкес: оқу орнына бару және қайту жолы, тұру шығындары, тәуліктік ақы белгіленген.

Тәуліктік ақы ережеге сәйкес оқу уақытында төленеді.

8.35. Жұмыскердің бастамасы бойынша немесе тәртіптік жаза ретінде Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда оқуға барған Жұмыскер оқуға байланысты шығындарды бір жылдың ішінде қайтарып беруге міндетті.

8.36. Бекітілген ережелер негізінде Жұмыскерлерге келесі бір реттік төлемдер жүргізіледі:

а) жақын туыстарын (ата-анасын, балаларын, жұбайын) жерлеуге 30 есептік көрсеткіш көлемінде, ал Қоғам Жұмыскері қайтыс болған жағдайда туыстарының өтініші немесе бөлімше бастығының өтінішхаты бойынша кемінде 50 есептік көрсеткіш материалдық көмек;

б) Жұмыскер зейнет жасына толған кезде, еңбек шартын бұзған жағдайда 2-лауазымдық жалақы/тарифтік мөлшерлеме көлемінде.

в) Жұмыскер өндірісте Қоғамның кінәсінен қаза тапқан жағдайда бір реттік материалдық көмек 100-айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде жүргізіледі.

8.37. Бір реттік ынталандыру сипатындағы барлық төлемдер бекітілген әлеуметтік бағдарламаға сәйкес, сондай-ақ Басқарма шешімі бойынша жүргізіледі.

8.38. 1 және 2-топтағы мүгедектерге жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы кезінде бір айдағы орташа жалақысы төленсін.

8. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы

9.1. Еңбекті қорғауға қатысты барлық мәселелер бекітілген «Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасын басқару жүйесі туралы Ережеге» сәйкес реттеледі (№7 қосымша).

1) Қоғамдағы еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі жұмыстарды ұйымдастыру жүйесі мыналарды қарастырады:

2) Бұл жұмысқа Қоғамның барлық Жұмыскерлерінің белсенді қатысуы;

3) Барлық инженерлік-техникалық Жұмыскерлердің ЕҚ және ҚТ жөніндегі лауазымдық міндеттерін сөзсіз орындауы, сондай-ақ жұмыс персоналының еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы және еңбекті қорғау нұсқаулығында мазмұндалған барлық міндеттерді сақтауы;

4) Еңбекті қорғау жағдайы үшін, жұмыс істейтіндердің еңбекті қорғау ережелері мен еңбекті қорғау нормалары, барлық инженерлік-техникалық Жұмыскерлер тарапынан қауіпсіздік техникасы және өндірістік санитарияны сақтауы үшін бақылауды ұйымдастыру;

5) Қауіпсіз еңбек өндірісі ережелерінің талаптары мен нормаларын бұзуға әкелетін деректер мен себептерді анықтау және жою жөніндегі шараларды уақытылы жүзеге асыру;

6) Қоғамда белгіленген еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы деңгейі көрсеткіштері бойынша барлық бөлімшелерде ай сайынғы есепке алу, бақылау және талдауды қамтамасыз ету;

7) Жабдықтар, ғимараттар мен құрылыстарға, механизмдер мен технологиялық үдерістерге қызмет көрсеткен кезде қауіпсіздікті қамтамасыз ету;

8) Персоналға еңбек және демалыстың оңтайлы санитарлық-гигиеналық жағдайлары мен режимін жасау;

9) Жұмыскерлерді арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа жеке қорғаныш құралдармен (ЖҚК) қамтамасыз ету;

10) Еңбекті қорғау жөнінде жұмыстарға жеке жауапкершілік және жалпы басшылық Басқарма төрағасына жүктеледі;

11) Қауіпсіз және дұрыс еңбек жағдайын жасау бойынша ұйымдастыру-техникалық жұмыстарға тікелей басшылық, сондай-ақ инспекторлық құрамға басшылық Басқарма төрағасының өндіріс жөніндегі бірінші орынбасарына және Қоғамның бас инженеріне жүктеледі;

12) Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі жұмыстарды ұйымдастырудың нақты жүйесін ендіру және сақтауды тұтас Қоғам бойынша Басқарма төрағасы және Бас инженер қамтамасыз етеді;

13) Жұмысты ұйымдастыру, еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөнінде директивті құжаттарды орындау, сондай-ақ жұмыс істеушілердің еңбек, өндірістік және атқару тәртібі үшін бақылау міндеттері: жоғарыда тұрған әкімшілік-техникалық персонал немесе лауазымды тұлға өзінің қарамағындағы немесе оның бақылауындағы төменде тұрғанды бақылайтын қағида бойынша жүктеледі.

14) Заңнамаға сәйкес лауазымды тұлғаға және әкімшілік-техникалық персоналға өзіне жүктелген міндеттердің орындалмауына әкелген әрекеттері, жазатайым оқиға және кәсіби ауру үшін, оларды тудырған себептерді жоймағаны үшін, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің сақмағаны үшін жеке жауапкершілік жүктеледі. Бұзушылық сипаты және олардың салдарына байланысты көрсетілген тұлғаларға Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілік жүктеледі.

9.2. Жұмыс беруші зиянды еңбек жағдайларындағы жұмысы үшін қызмет Жұмыскерлерін бекітілген нормаға сәйкес арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа жеке қорғаныш құралдарымен (ЖҚК), дәрі-дәрмекпен, сүтпен (сүт өнімдерімен), сабынмен қамтамасыз етеді:

1) «Астана-АЭК» АҚ персоналына арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын тегін беру нормалары;

2) «Астана-АЭК» АҚ автопаркінде және өндірістік қызметтерде бірінші медициналық көмектің медициналық аптекасын жасақтау үшін арналған медикаменттердің тізбесі»;

3) «Астана-АЭК» АҚ зиянды еңбек жағдайлары үшін сүтті тегін алуға құқығы бар мамандықтар мен лауазымдар тізбесі;

4) «Бір айға шаруашылық сабынын беру нормасы».

9.3. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен зиянды, қауіпті және қолайсыз факторларға ұшырайтын ауыр жұмыстарда, зиянды еңбек жағдайы (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін Қоғам Жұмыскерлеріне міндетті жүйелі медициналық тексеру және байқау, Қазақстан Республикасының заңнамасымен бекітілген тәртіпте Жұмыскерлерді ауысым алдында медициналық куәландыру, еңбек жағдайы өзгеретін басқа жұмысқа ауыстырған кезде, немесе кәсіптік ауру белгілері пайда болғанда, сондай-ақ 45 жасқа дейінгі әйелдерге жыл сайын медициналық тексеру жүргізеді.

9.4. Жұмыс беруші Қоғам қаражаты есебінен еңбек міндеттерін орындаған кезде Жұмыскердің денсаулығы мен өміріне зиян келтіргені үшін жауапкершілікке сақтандыру жүргізеді.

9.5. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі шараларды қаржыландыру жұмыс берушінің қаражаты және Қазақстан Республикасы заңнамасымен тыйым салынбаған басқа көздер есебінен жүзеге асырылады. Жұмыскерлер бұл мақсаттарға шығын шығармайды.

9.6. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес Жұмыс беруші және Жұмыскердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жаракаттанушылық және кәсіби аурудың алдын алу бойынша бірлескен әрекеттерді ұйымдастырады, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарында еңбек жағдайын және еңбекті қорғауға тексеру жүргізуді ұйымдастырады. Еңбекті қорғау жөнінде техникалық инспектор кандидатурасын кәсіптік одақ, ол болмаған жағдайда – Қоғам Жұмыскерлерінің жалпы жиналысымен оған Жұмыскерлердің кемінде үштен екі бөлігінің қатысуымен көпшілік дауыспен ұсынылады.

9.7. Жұмыс беруші еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі бағдарламалар мен іс-шараларға жылына кемінде 40 000 000 теңге көлемінде қаражат бөледі.

9. Әлеуметтік кепілдіктер және өтемақылар

10.1. Білім беру ұйымдарында оқитын Жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарды дайындау және тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, диплом жұмысын (жобасын) дайындау және қорғау үшін (ақысыз) оқу демалыстары беріледі. Мамандығы бойынша жұмыс істейтін және энергетика саласы бойынша оқу орнында оқитын Жұмыскерлерге сессия нәтижесі бойынша барлық емтихандарды уақытылы тапсырған жағдайда бір оқу жылы ішінде 30 күн оқу демалысы Жұмыс берушінің қаражаты есебінен төленеді.

10.2. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша әлеуметтік жәрдемақы төлейді. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша ұзақтығы 1 айдан, бірақ 6 айдан аспайтын ауру кезінде Жұмыскердің орташа жалақысының 50% мөлшерінде әлеуметтік жәрдемақы төлейді (жүктілік және босану бойынша еңбекке жарамсыздық парақтарынан басқа).

10.3. Жұмыс беруші өндірістік жаракат немесе кәсіптік аурудан кейін еңбек қабілеттілігін қалпына келтірген Жұмыскерлерге орындарын резервтейді.

10.4. Қоғам Жұмыскерлеріне зейнетақы тағайындау және төлеу Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүргізіледі.

10.5. Жұмыс беруші соңғы жұмыс істеген кезең үшін еңбек демалысын берген кезде өз қаражаты есебінен Қоғамдағы үздіксіз еңбек өтілін ескеріп, сауықтыру үшін жәрдемақы төлейді: 3 жылға дейін - лауазымдық жалақының 30%, 10 жылға дейін - 50 %, 10 жылдан жоғары болса – бір лауазымдық жалақы мөлшерінің 80%. Еңбек демалысы бөліктермен берілген жағдайда сауықтыру үшін жәрдемақыны Жұмыскердің қалауы бойынша төлеу.

10.6. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жүктілік және бала тууына, жаңа туған сәбиді (баланы) асырап алуға байланысты табыстан

айырылған жағдайда әлеуметтік төлемдер сомасын шегеріп, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған Жұмыскерлерге берілетін демалысқа орташа жалақысын сақтай отырып ақы төлейді.

10.7. Жұмыс беруші бала туған кезде Жұмыскерге 30 айлық есептік көрсеткіш көлемінде материалдық көмек береді.

10.8. Жұмыс беруші Мемлекет Басшысының жарлығымен бекітілген отбасы күніне 4 және одан көп балалары, 18 жасқа дейін мүгедек балалары бар отбасыларын 30 айлық есептік көрсеткіш көлемінде ынталандырады.

10.9. Төмендегі Жұмыскерлерге:

а) ТМД-ның Құрметті энергетигі, Құрметті немесе Еңбек сіңірген энергетик атағы, «Құрметті энергетик» төсбелгісі, ҚР ЭМ «Еңбек сіңірген энергетик» - «Заслуженный энергетик» белгісі, ҚР ЭМ «Еңбек ардагері» - «Ветеран энергетик» медальдарының иегерлеріне кәсіби мерекеге лауазымдық жалақының/тарифтік мөлшерлеменің 50% мөлшерінде бір реттік сыйақы төленеді;

б) «Электр энергетикасы саласына қосқан үлесі үшін» медалі, Қазэнергокәсіподақтың «Құрмет белгісі» медалін марапаттау кезінде лауазымдық жалақының/тарифтік мөлшерлеменің 25% мөлшерінде бір реттік сыйақы төленеді.

Екі және одан да көп атақтар (медальдар, белгілер) болған кезде сыйақы лауазымдық жалақының/тарифтік мөлшерлеменің 50%-ынан аспауы тиіс.

10.10. Қоғамның Жұмыскерлеріне, және Қоғамнан зейнеткерлікке шыққан жұмыс істемейтін зейнеткерлерге Қоғамның бекітілген бюджетінде белгіленген күнтізбелік жылға арналған әлеуметтік бағдарламаға сәйкес төлемдер жүргізіледі. Әлеуметтік бағдарлама төмендегілерді қамтиды:

1) Жұмыс істейтін және жүктілік және бала тууға, бала күтіміне байланысты демалыстағы әйелдерді 8 Наурыз - Халықаралық әйелдер күнімен ақшалай сыйлықақымен марапаттап құттықтау.

2) Ауған жауынгерлерін – 15 ақпанда және Чернобыль АЭС апатты жоюға қатысқандарды – 26 сәуірде 10-айлық есептік көрсеткіш ақшалай сыйлықақымен марапаттап құттықтау.

3) Қарттар күнінде, Энергетиктер күнінде жұмыс істемейтін зейнеткерлерге бір реттік материалдық көмек көрсету.

4) «Энергетиктер күні» кәсіби мерекесінде жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктерге байланысты кәсіподақпен келісім бойынша жұмыскерлерге кемінде 10 АЕК мөлшерінде біржолғы сыйақы төлейді.

5) Зейнеткер қайтыс болған жағдайда туыстарына оны жерлеуге 20 есептік көрсеткіш көлемінде бір реттік көмек.

6) Жұмыскер қайтыс болған жағдайда туыстарына оны жерлеуге 50 есептік көрсеткіш көлемінде бір реттік көмек.

7) Жұмыскерлерге жақын туыстары қайтыс болған жағдайда жерлеуге 30 есептік көрсеткіш көлемінде бір реттік көмек.

8) «Қазақстан Республикасының Тәуелсіздік күніне» ақшалай сыйлықақымен марапаттап құттықтау.

9) Жұмыскерлерді мерейтой күндері Қоғам құрылған күннен бастап 5 жыл аралықпен (1980 жылғы 6 тамыз) Қоғамдағы үздіксіз жұмыс өтіліне байланысты ақшалай сыйлықақымен марапаттап құттықтау:

10 жылға дейін – 50%;

10 жылдан бастап және жоғары – 100%.

10) Жұмыскерлерге ұлттық мерекеге 10 АЕК мөлшерінде біржолғы сыйақы төлеу: 25 қазанда атап өтілетін Республика күні.

10.11. Өндірісте жазатайым оқиға немесе кәсіптік ауру нәтижесінде еңбек қабілетін толық немесе ішінара жоғалтқан Жұмыскерге немесе Жұмыскер қайтыс болған жағдайда оған құқығы бар тұлғаларға, Қоғам Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексіне сәйкес өтемақы төлейді.

10.12. Қоғам Жұмыскерлеріне зейнетақы төлеу үшін құжаттарды рәсімдеу Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жүргізіледі.

10.13. Жұмыс беруші Жұмыскерлерді мерекелермен құттықтауды ұйымдастырады.

10.14. Мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақырылуға жататын қызметкерлердің медициналық комиссиядан өту кезеңінде жергілікті әскери басқару органдарына шақыру туралы шақыру қағазы болған кезде жұмыс орны (лауазымы), жұмыс орны бойынша жалақысы сақталады, ал мерзімді әскери қызметті өткеру немесе әскери жиындар кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Мерзімді әскери қызметті немесе

әскери жиындарды өткеру кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталған Жұмыскер әскери қызметтен босатылуына немесе әскери жиындардың аяқталуына байланысты әскери бөлім тізімінен шығарылған күннен бастап бір айдан кешіктірмей өзінің еңбек міндеттеріне кірісуге міндетті.

10.15. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы банктерінің ипотекалық бағдарламалары арқылы Жұмыскерлерді жеңілдікпен тұрғын үймен қамтамасыз ету мәселесін пысықтауды қамтамасыз етеді.

10.16. Жұмыс беруші құрмет грамоталарымен (ҚР Президентінен, ҚР Энергетика министрлігінен, Астана қаласы әкімінен, «Қазақстандық энергетиктердің салалық кәсіподағы» ҚБ, «ҚЭҚ» ЗТБ) марапатталған Жұмыскерлерге 10 000 (он мың) теңге мөлшерінде біржолғы ақшалай көтермелеу төлейді..

10.17. Жұмыс беруші Қоғамда 20 жылдан астам үздіксіз жұмыс істеген жұмыс істемейтін ардагер зейнеткерлерге олардың мерейтойлық күндеріне (70, 80, 90 және 100 жыл) 30 айлық есептік көрсеткіш бойынша төлем (көтермелеу) жүргізеді.

11. Жұмыспен қамту туралы

11.1. Қоғамдағы бос орынға қабылдау Жұмыс берушінің шешімі бойынша тестілеу, әңгімелесу және конкурспен іріктеу жолымен жүзеге асырылады.

11.2. Қоғам Жұмыскерлері конкурс өткізілген кезеңде олардың қандай лауазымға ие екендігіне тәуелсіз конкурсқа қатысуға құқылы.

12. Материалдық жауапкершілік

12.1. Өндіріс барысында тапсырылған мүлік пен құндылықтарды сақтау, сату, тасымалдау, босату, қолдану немесе басқа пайдалануға байланысты лауазымда отырған немесе жұмыстарды орындайтын және он сегіз жасқа толған Жұмыскермен Жұмыс беруші Жұмыскердің толық жеке материалдық жауапкершілігі туралы жазбаша түрде шарт жасасады.

Жұмыскерге тапсырылған мүлік пен басқа құндылықтарды сақтауды қамтамасыз етпегені үшін толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасалуы мүмкін Жұмыскерлердің алатын немесе орындайтын лауазымдары мен жұмыстар тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы үлгілік шарт ұжымдық шарт немесе Жұмыс берушінің актімен бекітіледі.

12.2. Келесі міндетті шарттар бір уақытта болған жағдайда Жұмыскерге толық материалдық жауапкершілік жүктелуі мүмкін:

- 1) тікелей шынайы залал;
- 2) Жұмыскердің заңсыз тәртібі;
- 3) Жұмыскердің әрекеті (әрекетсіздігі) және зиян арасында себепті байланыс;
- 4) Жұмыскердің өзінің әрекеті немесе әрекетсіздігінен Қоғамға зиян келтірген кінәсі.

12.3. Қоғамға залал келтірген Жұмыскер соттың шешімімен немесе ерікті түрде оны толық немесе ішінара өтейді. Қоғам әкімшілігінің келісімімен Жұмыскерге келтірілген залалдың орнын толтыру үшін тең бағалы мүлікті беруге болады, зақымданғанды өз есебінен жөндейді немесе оның ақшалай құнын өтей алады.

12.4. Қоғамға келтірілген әрекеті (әрекетсіздігі) үшін Жұмыскерді тәртіптік, әкімшілік немесе қылмыстық жауапкершілікке тартылуынан тәуелсіз залалдың орнын толтыру жүргізіледі.

12.5. Залал көлемін анықтаған кезде тікелей нақты залал ескеріледі. Алынбаған табыстар, сондай-ақ табиғи шығын нормасы шегінде нақты шығындар, сондай-ақ тозуға байланысты мүлік құндылығының төмендеуі есептелмейді. Қоғам мүлігінің жоғалуы, нашарлауы немесе құндылығының төмендеуі салдарынан нақты азаюы немесе нашарлауы, сондай-ақ мүлікті немесе басқа құндылықтарды қалпына келтіру, сатып алуға шығындар жасау қажеттілігі немесе артық төлем жасау тікелей нақты шығындар деп түсіндіріледі.

12.6. Қоғамға келтірілген залал көлемі, залал келтірілген сәтте нарықтық коэффициентті қайта есептеген бухгалтерлік есепке алу деректері негізінде, нақты ысырап бойынша анықталады.

12.7. Басқарма төрағасы, Басқарма төрағасының орынбасарлары, бас инженер, қызмет, бөлім басшыларына олардың кінәсінен келтірілген залал үшін толық материалдық жауапкершілік жүктеледі.

12.8. Қоғамға Жұмыскердің кінәсінен төмендегі жағдайларда келтірілген залал үшін толық материалдық жауапкершілік жүктеледі.

Егер,

1) залалды берілген құндылықтарды сақтау, сату, тасымалдау немесе жұмыс үдерісінде қолдануға байланысты лауазым алатын немесе жұмыстарды орындайтын тұлғалар келтірілген болса;

2) залал Жұмыскердің қылмыстық тәртіппен қудаланатын әрекет белгілері бар әрекетімен келтірілген болса;

3) залал, Жұмыскердің алкогольдік, нашақорлық немесе уытқұмарлық масандық жағдайында келтірілген болса;

4) Жұмыскер және Қоғам арасында толық жеке материалдық жауапкершілікті өз мойындарына алатындығы туралы жазбаша шарт жасалса;

5) мүлік және басқа материалдық құндылықтар Жұмыскер есебіне біржолғы сенімхат немесе басқа біржолғы құжаттар бойынша қабылданған болса;

6) Қоғамның Жұмыскерге пайдалануға берген материалдар, жартылай дайындалған өнім, өнімдер (бұйым), сондай-ақ құралдар, есептеу аспаптары, арнайы киім және басқа заттарды, оның ішінде оларды әзірлеу кезінде жетіспеушілігі, қасақана жою немесе қасақана бүлдіру себепті залал келтірілген болса;

7) залал, коммерциялық құпияны жария етудің нәтижесінде келтірілген болса.

12.9. Жұмыскердің оған берілген материалдық құндылықтарды қызмет барысында сақтау, өңдеу, сату, тасымалдау, қолдану, иелену, басқару немесе қолдануға байланысты жеке жұмыс түрлерін бірлесіп орындаған кезде, әр Жұмыскердің материалдық жауапкершілігін шектеу және онымен толық жеке материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасу мүмкін болмаса, ұжымдық (бригадалық) материалдық жауапкершілік енгізілуі мүмкін.

12.10. Бірнеше Жұмыскердің кінәсінен келтірілген залал көлемі олардың әрқайсысы үшін айып дәрежесі, материалдық жауапкершілік түрі және шегін ескеріп анықталады.

12.11. Жұмыскердің залалдың орнын толтыруы Жұмыскердің жазбаша келісімі негізінде жалақысынан ұстап қалу жолымен жүргізіледі. Жұмыскер ұстап қалынуы тиіс соманы Қоғамның кассасына қолма қол ақшамен енгізуге құқы бар.

12.12. Жұмыстан босаған күннен кешіктірмей белгіленген үлгіде кету қағазын рәсімдеуге, бұрын орындаған лауазымына байланысты құжаттар мен материалдық құндылықтарды тапсыруға және жұмыстан босаған күні персоналмен жұмыс бөліміне тапсыруға міндетті.

13. Жұмыскерлерді марапаттау туралы

13.1. Қоғам Жұмыскерлерін, олардың Қоғам қызметін жақсартуға қосқан жеке және ұжымдық үлесі үшін, марапаттау Қоғамның актілерімен реттеледі.

13.2. Құрмет грамоталары, атақтар және алғыс хаттар Қоғамның марапаттары болып табылады.

13.3. Жыл сайын ардагер-энергетиктерді, Қоғамнан зейнетке шыққан және Қоғамда кемінде 10 жыл еңбек өтілі бар зейнеткерлерді салалық наградалар мен атақтарға (10.9-тармақта аталған) ұсыну.

13.4. Қоғамнан зейнеткерлікке шыққан ардагер-энергетиктерді, жұмыс істемейтін зейнеткерлерді Қарттар күніне Қоғамның (әкімдіктің, ҚЭЖ және т.б.) құрмет грамоталарымен және алғыс хаттарымен марапаттау.

14. Жұмыскерлерді даярлау және біліктілігін арттыру туралы

14.1. Жұмыс беруші Қоғам персоналын өз қаражаты есебінен оқытуға, біліктілігін арттыруға құқығы бар.

14.2. Персоналдың біліктілігін арттыру өндірістен қол үзіп және қол үзбей жүзеге асырылуы мүмкін.

14.3. Жұмыскерлерді оқыту түрі, ұзақтығы және жүйелігін Жұмыс беруші Жұмыскердің кәсіби дайындық деңгейіне негізделіп анықтайды.

14.4. Оқуға жолданған Жұмыскермен біліктілігін арттыруға (оқуға) шарт жасалады, оған сәйкес, Жұмыс беруші Жұмыскерге оқу құнын, көлік шығындары, тұрғын үй жалдау, тамақтану шығындарын өтеуге, ал соңғысы Жұмыс берушімен келісілген кезеңде Қоғамда жұмыс істеуге міндеттеледі.

14.5. Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру аяқталғаннан кейін оқып келген Жұмыскер Тараптар оқу шартында келіскен мерзімде Жұмыс берушіде жұмыс істеуге міндетті.

14.6. Жұмыскердің бастамасымен немесе Жұмыс берушінің бастамасымен оқу шартымен белгіленген мерзімге дейін еңбек шартын бұзған жағдайда, Жұмыскер Жұмыс берушіге жұмыс істемеген мерзімге пара-пар мерзімге оқуға байланысты шығындарды өтейді.

14.7. Энергетика мамандығы бойынша оқу орнында оқитын және Жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқу демалысына төлем алатын Жұмыскермен шарт жасалады, оған сәйкес оқу орнын аяқтап, диплом алғаннан кейін Жұмыскер Жұмыс берушіде кемінде 3 жыл жұмыс істеуге міндеттеледі.

15. Жеке еңбек дауларын қарау

15.1. Еңбек құқығы, ұжымдық шарт, еңбек шартының нормалары қамтылған заңдарды және өзге де нормативтік құқықтық актілерді қолдану мәселелері бойынша Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасында туындайтын жеке еңбек дауларын еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы қарайды.

15.2. Келісу комиссиясы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес әрекет ететін, Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан тепе-тең негізде құрылады.

15.3. Келісу комиссиясын құру және оның жұмысын ұйымдастыру Жұмыс берушінің ішкі актілерімен регламенттеледі.

15.4. Жұмыс беруші еңбек жағдайлары мен еңбегіне ақы төлеуді белгілеу және өзгерту, ұжымдық шартты жасасу, өзгерту және орындау мәселелері бойынша туындаған ұжымдық еңбек дауларын Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген мерзімдерде қарауға міндетті. Жұмыс беруші ұжымдық еңбек дауларын шешу мүмкін болмаған жағдайда Татуластыру комиссиясын құрады, Татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін Еңбек төрелігі құрылады. Татуластыру комиссиясы мен Еңбек арбитражының қатысуымен еңбек дауларын шешу тәртібі ҚР еңбек заңнамасының нормаларымен реттеледі.

15.5. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын Кәсіподақтың дәлелді пікірінсіз (келісімінсіз) тәртіптік жазаға тартылмайды. Негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ басшысы (төрағасы) жоғары тұрған кәсіподақтың дәлелді пікірінсіз (келісімінсіз) тәртіптік жауапкершілікке тартыла алмайды.

16. Ұжымдық шартты даярлау, жасасу және қайта қарау тәртібі

16.1. Ұжымдық шарт жобасын, сондай-ақ өзгертулер мен толықтырулар енгізуге басқа Тарапты жазбаша хабардар ете отырып, кез келген Тарап бастама көтере алады. Ұжымдық шарттың әрекет ету мерзімі кезінде, бірде бір Тарап бір жақты түрде, оның мазмұнын түзете алмайды немесе өзі қабылдаған міндеттерді орындауды тоқтата алмайды.

16.2. Ұжымдық шарт жобасын әзірлеу үшін Тараптардың келісімі бойынша бірлескен комиссия құрылады. Комиссияның әзірлеген ұжымдық шарт жобасы Қоғам ұжымында талқылаудан өтеді.

16.3. Түскен ескертулер мен ұсыныстарды ескере отырып, ұжымдық шарт жобасы пысықталады және Қоғамның еңбек ұжымының жалпы жиналысында бекітіледі. Қоғамның еңбек ұжымының жалпы жиналысында қолдау тапқаннан кейін оған Тараптардың уәкілетті өкілдері қол қояды.

16.4. Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар оларды жүргізу уақытында орташа айлық жалақысы сақталып, еңбек міндеттерін орындаудан босатылады. Бұл мерзім олардың еңбек өтіліне кіреді.

Бекітілген және қол қойылған ұжымдық шарт қол қойылғаннан кейін бір айдың ішінде Қоғам Жұмыскерлерінің назарына жеткізіледі.

17. Қорытынды ережелер

17.1. Осы Шартта қарастырылған міндеттерді орындамағандары үшін Тараптарға шарт және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілік жүктеледі.

17.2. Жұмыс беруші Қоғамның барлық Жұмыскерлеріне міндетті түрде ұжымдық шарт, онда аталған барлық Ережелермен танысуға мүмкіндік береді.

17.3. Тарап өкілдері Жұмыскерлерді ұжымдық шарттың орындалу барысы туралы жүйелі түрде хабардар етуге міндетті.

17.4. Ұжымдық келіссөздерге қатысушылар алған деректерді, егер деректер мемлекеттік құпия, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын басқа құпияны құрайтын болса жариялауға құқығы жоқ.

17.5. Осы ұжымдық шартпен реттелмеген Ережелер, Қазақстан Республикасының заңнамасымен реттеледі.

17.6. Мемлекеттік және орыс тілдерінде бірдей заңды күші бар 3-дана Ұжымдық шартқа қол қойылды, мемлекеттік және орыс тілінде бір данадан Жұмыс беруші және Жұмыскерлердің өкілдеріне, біреуі - еңбек бойынша уәкілетті органға.



Жұмыс беруші

Р. Абжанов /



Кәсіподақ комитеті:

/С.Баймаганбетова /

«Астана-АЭК» АҚ жұмыс беруші және
жұмыскерлер арасында жасалған
Ұжымдық шартқа № 1 қосымша

ҮЛГІ

**«Астана-АЭК» АҚ
басқарма төрағасы**

**«Астана-АЭК» АҚ
жұмыскерлерінің
кәсіптік одақ төрайымы**

Өтініш

Сізден маған қатысты кәсіподақ мүшелеріне сияқты бірдей талаптармен «Астана-АЭК» АҚ жұмыс беруші және жұмыскерлер арасында жасалған Ұжымдық шарт күшін қолдануды сұраймын.

(қолы)

(Т.А.Ә.)

« _____ » _____ 20____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между Работодателем и Работниками
АО «Астана - Региональная Электросетевая Компания»

от «17» февраля 2025 г.

В коллективном договоре в форме письменного соглашения между коллективом Работников и Работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в Обществе используются следующие основные понятия:

- 1) **минимальный размер месячной заработной платы** - гарантированный минимум денежных выплат Работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных настоящим Кодексом, в месяц.
- 2) **специальная одежда** – одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные средства индивидуальной защиты, предназначенные для защиты Работника от вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 3) **сменная работа** – работа в две либо в три или четыре рабочих смены в течение суток;
- 4) **категория (разряд)** – уровень требований к квалификации Работника, отражающий сложность выполняемых работ;
- 5) **отпуск** – освобождение Работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного непрерывного отдыха Работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и в случаях, установленных настоящим Кодексом, средней заработной платы;
- 6) **оплата труда** – система отношений, связанных с обеспечением Работодателем обязательной выплаты Работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами Работодателя;
- 7) **условия труда** – условия оплаты, нормирования труда, выполнения трудовых обязанностей, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда;
- 8) **трудовые отношения** – отношения между Работником и Работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством Республики Казахстан, соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами Работодателя;
- 9) **условия безопасности труда** – соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении Работником трудовых обязанностей;
- 10) **трудовые обязанности** – обязательства Работника и Работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом Работодателя, трудовым, коллективным договорами;
- 11) **трудовой стаж** – время в календарном исчислении, затраченное Работником на выполнение трудовых обязанностей, а также иные периоды, включаемые в трудовой стаж в соответствии с настоящим Кодексом;
- 12) **трудовая дисциплина** – надлежащее исполнение Работодателем и Работниками обязательств, установленных нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами, актами Работодателя, учредительными документами;

- 13) **трудовой распорядок** – порядок регулирования отношений по организации труда Работников и Работодателя;
- 14) **охрана труда** – система обеспечения безопасности жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства;
- 15) **безопасные условия труда** – условия труда, при которых уровни воздействия производственных факторов на работающих не превышают установленных нормативов;
- 16) **трудовой договор** – письменное соглашение между Работником и Работодателем, в соответствии с которым Работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать правила трудового распорядка, а Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами Работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату;
- 17) **заработная плата** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- 18) **средства индивидуальной защиты** – средства, предназначенные для защиты Работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе специальная одежда;
- 19) **Работодатель** – физическое или юридическое лицо, с которым Работник состоит в трудовых отношениях;
- 20) **представители Работодателей** – физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы Работодателя или группы Работодателей;
- 21) **акты Работодателя** – приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, издаваемые Работодателем;
- 22) **рабочее место** – место постоянного или временного нахождения Работника при выполнении им трудовых обязанностей в процессе трудовой деятельности;
- 23) **тарификация работы** – отнесение выполняемых работ к определенной сложности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовыми квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций;
- 24) **рабочее время** – время, в течение которого Работник в соответствии с актами Работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актом Работодателя отнесены к рабочему времени;
- 25) **суммированный учет рабочего времени** – учет рабочего времени путем его суммирования за установленный Работодателем учетный период;
- 26) **вредные условия труда** – условия труда, которые характеризуются наличием вредных производственных факторов;
- 27) **гарантии** – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений;
- 28) **нормы безопасности** – качественные и количественные показатели, характеризующие условия производства, производственный и трудовой процесс с точки зрения обеспечения организационных, технических, санитарно-гигиенических, биологических и иных норм, правил, процедур и критериев, направленных на сохранение жизни и здоровья Работников в процессе их трудовой деятельности;

- 29) опасный производственный фактор** – производственный фактор, воздействие которого на Работника может привести к временной или стойкой утрате трудоспособности (производственной травме или профессиональному заболеванию) или смерти;
- 30) совместительство** – выполнение Работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;
- 31) Работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с Работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;
- 32) представители Работников** – профессиональные союзы и их объединения, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) Работников большинством голосов участников при присутствии на нем (ней) не менее двух третей Работников (делегатов конференции) в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом;
- 33) праздничные дни** – дни национальных и государственных праздников Республики Казахстан;
- 34) основная заработная плата** – относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовым договорами выплаты постоянного характера;
- 35) несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью** - воздействие на Работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий Работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление Работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти;
- 36) производственное оборудование** – машины, механизмы, устройства, аппараты, приборы и иные технические средства, необходимые для работы, производства;
- 37) производственная травма** – повреждение здоровья Работника, полученное при исполнении им трудовых обязанностей, приведшее к утрате трудоспособности;
- 38) производственная необходимость** – выполнение работ в целях предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, аварии или немедленного устранения их последствий, для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения временно отсутствующего Работника;
- 39) производственная деятельность** - совокупность действий Работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, оказание различных видов услуг и выполнение работ
- 40) аттестация производственных объектов по условиям труда** – деятельность по оценке производственных объектов (цехов, участков, рабочих мест, а также иных отдельно стоящих подразделений Работодателей, осуществляющих производственную деятельность) в целях определения состояния безопасности, вредности, тяжести, напряженности выполняемых на них работ, гигиены труда и определения соответствия условий производственной среды нормативам в области безопасности и охраны труда;
- 41) производственные факторы** - технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и другие условия, оказывающие воздействие на Работника в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан
- 42) компенсационные выплаты** – денежные выплаты, связанные с особым режимом работы и условиями труда, потерей работы, возмещением Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных законами Республики Казахстан обязанностей, а также выплаты, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации Работников или иных лиц, не состоящих в трудовых отношениях;

- 43) **тарифная система** – разновидность системы оплаты труда, при которой заработная плата Работников определяется дифференцированно на основе тарифных ставок (окладов) и тарифных сеток;
- 44) **тарифная сетка** – совокупность тарифных разрядов и тарифных коэффициентов, предусматривающая дифференциацию по признаку сложности выполняемых работ и квалификации Работников;
- 45) **тарифный разряд** – уровень сложности работ и показатель квалификационного уровня, необходимого для выполнения данной работы;
- 46) **тарифная ставка (оклад)** – фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени;
- 47) **дисциплинарное взыскание** – мера дисциплинарного воздействия на Работника, применяемого Работодателем за совершение дисциплинарного проступка;
- 48) **дисциплинарный проступок** – противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником своих трудовых обязанностей, а также нарушение трудовой дисциплины;
- 49) **время отдыха** – время, в течение которого Работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;
- 50) **средства коллективной защиты** – технические средства, предназначенные для одновременной защиты двух и более Работников от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- 51) **сверхурочная работа** – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период);
- 52) **уведомление** – заявление Работника или Работодателя в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи), представленное нарочно либо посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий, или в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации Работника или Работодателя;
- 53) **командировка** – направление Работника по распоряжению Работодателя для выполнения трудовых обязанностей на определенный срок вне места постоянной работы в другую местность, а также направление Работника в другую местность на обучение, повышение квалификации или переподготовку.

1. Общие положения

Настоящий Коллективный Договор (далее - Договор) заключен на основании Трудового Кодекса Республики Казахстан (далее - Кодекс), Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на 2025 – 2027 годы, Отраслевого соглашения в области электроэнергетики Республики Казахстан на 2025-2027 годы между Министерством энергетики Республики Казахстан (далее - Соглашение), общественным объединением «Казахстанский отраслевой профсоюз энергетиков», общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников энерготехнической отрасли», общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников горно-металлургической и смежных производств «Кәсіп Қорған» и объединением юридических лиц «Казахстанская Электроэнергетическая Ассоциация».

Договор в совокупности с приложениями к нему, поименованными в тексте, а также трудовыми договорами закрепляет с одной стороны права и обязанности Акционерного общества «Астана - РЭК» (далее - Работодатель) по решению социальных и трудовых вопросов Работников, а с другой стороны, права и обязанности Филиала Общественного

Объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз энергетиков» работников АО «Астана – Региональная Электросетевая Компания» (далее - Профсоюз) – представителя трудового коллектива, в дальнейшем совместно именуемые «Стороны», а по отдельности – «Сторона».

Работодатель в лице председателя Правления Абжанова Руслана Тюлегеновича, действующего на основании Устава с одной стороны и Профсоюз, в лице председателя Профсоюза Баймаганбетовой Салтанат Сартаевны, действующей на основании генеральной доверенности ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз энергетиков» № 41 от 05 июля 2024 года, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, о социальном положении, о гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем.

Предметом настоящего Договора является достижение взаимопонимания между Сторонами в рамках социального партнерства и предоставления Работникам социальных гарантий и льгот, установление преимущественно дополнительных по сравнению с законодательством взаимных обязательств Сторон по реализации положений о занятости и развитию персонала, условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, определенных настоящим Договором.

2.2. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде Республики Казахстан, имеющие наибольшее значение для Работников.

3. Сроки, сфера действия договора и порядок присоединения к коллективному договору работников, не являющихся членами профсоюза

3.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трех лет. В случае если по истечению срока действия коллективного договора ни одна из Сторон в течение месяца не потребовала подготовки нового коллективного договора или внесения дополнений и изменений в него, то он считается заключенным на неопределенный срок.

3.2. Действие настоящего коллективного договора прекращается с момента подписания Сторонами нового коллективного договора.

3.3. Действие договора распространяется на Работодателя и Работников Общества, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему Работников.

3.4. Договор остается в силе и действует в случае изменения структуры, состава органа управления АО «Астана - Региональная Электросетевая Компания» (далее – Общество). Изменения в названии Общества не влекут за собой прекращение его действия.

3.5. Договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Общества.

3.6. В случае изменения собственника имущества Общества действие договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

3.7. При ликвидации Общества, объявлении ее банкротом договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми Работниками.

3.8. Работник, не являющийся членом Профсоюза, но выразивший намерение в том, чтобы действия Коллективного договора распространялось и на него, вправе присоединиться

к Коллективному договору на основании письменного заявления по форме согласно Приложению №1 к Коллективному договору.

3.9. Работник, выразивший намерение присоединения к Коллективному договору, направляет соответствующее заявление в Отдел по работе с персоналом Общества на имя Работодателя и председателя Профсоюза.

Заявление регистрируется в Отделе по работе с персоналом Общества и передается председателю Профсоюза под роспись. Работник, считается присоединившимся к Коллективному договору с момента регистрации данного заявления.

4. Основные права и обязанности Сторон

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Соблюдать права и интересы Работников в соответствии с законодательством Республики Казахстан и условиями коллективного договора.

4.1.2. При приеме на работу заключать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Республики Казахстан, вносить информацию о заключении и прекращении с Работником трудового договора, вносимых в него изменений и (или) дополнениях, содержащих сведения, предусмотренные подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 13) пункта 1 статьи 28 Трудового кодекса, в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду.

4.1.3. Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.

4.1.4. Предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором и должностными инструкциями.

4.1.5. Своевременно и в полном объеме выплачивать Работникам заработную плату не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным месяцем. В соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, при задержке выплаты заработной платы по вине Работодателя, по сравнению с установленными сроками, Работнику выплачивается задолженность и пеня. Размер пени устанавливается исходя из 1,25 кратной базовой ставки Национального банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы, начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны были быть произведены, и заканчиваются днем выплаты.

4.1.6. Знакомить Работника с актами Работодателя и коллективным договором.

4.1.7. Предоставлять уполномоченным представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением.

4.1.8. Обеспечивать Работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами.

4.1.9. Приостанавливать Работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц.

4.1.10. Страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью Работника при исполнении последним трудовых обязанностей.

4.1.11. Предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск.

4.1.12 Работодатель осуществляет учет рабочего времени, фактически отработанного Работником. Учет рабочего времени ведется путем заполнения табеля учета рабочего времени. Учет рабочего времени должен четко отражать фактическое рабочее время в определенный временной промежуток (день, неделя, месяц, квартал, год). Учету подлежат: фактически отработанное рабочее время; иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени. При этом отдельно учитываются: время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные и праздничные дни, дни командировок. В случаях, когда в рабочее время Работника включаются периоды выполнения работ не на рабочем месте либо их выполнение не может быть зафиксировано Работодателем конкретным временем, эти

периоды отмечаются в документах учета рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором.

4.1.13. При расторжении с Работником трудовых отношений по сокращению штата Работников, а также ликвидации Общества, предупреждать их и представителей от трудового коллектива по указанным основаниям письменно за месяц до расторжения трудового договора и при расторжении трудового договора выплачивать компенсацию в размере одной среднемесячной заработной платы, а при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя, в размере средней заработной платы за два месяца.

4.1.14. При сокращении численности или штата Работников в первоочередном порядке трудовой договор расторгнуть со следующими Работниками:

- а) проходящими испытательный срок;
- б) имеющими дисциплинарные взыскания, срок которых не истёк;
- в) имеющими пенсионный возраст;
- г) имеющими наименьший стаж работы в Обществе.

4.1.15. При сокращении численности или штата Работников в первоочередном порядке предоставлять преимущественное право на сохранение рабочего места следующим Работникам:

- а) являющимися единственными кормильцами;
- б) проработавшим в Обществе свыше 5 лет.

4.1.16. Работодатель обязуется регулировать численность Работников за счёт следующих мероприятий:

- естественного оттока кадров и внутреннего ограничения их приёма;
- перевода с согласия Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение одного месяца с момента перевода.

4.1.17. В целях обеспечения стабильности в трудовом коллективе общества, в том числе, сохранения рабочих мест и предотвращения необоснованного массового высвобождения Работников Работодатель обязуется предпринять все меры по минимизации социальных последствий при возникновении экономических рисков через реализацию согласованных мер, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

4.1.18. Предоставление информации уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан о занятости населения.

4.1.19. осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных и их защите.

4.1.20. знакомить Работника с правилами трудового распорядка, иными актами Работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) Работника, и коллективным договором.

4.1.21. создавать согласительную комиссию в порядке, установленном Трудовым кодексом РК.

4.1.22. в соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона РК «О профессиональных союзах» отчислять денежные средства Профсоюзу в размере не менее 9 000 000 (девяти миллионов) тенге в срок не позднее 31 марта т.г. на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

4.1.23. предоставлять Профсоюзу в бесплатной основе использование оборудованные помещения, необходимых для деятельности профсоюза средств внутренней и внешней электронной и телефонной связи, Интернет-ресурс, множительную и иную оргтехнику, помещения, автотранспорт для проведения собраний/мероприятий.

4.1.24. перечисление Профсоюзных взносов на счет профсоюзного комитета производить одновременно с выплатой заработной платы, удерживая профсоюзные взносы из

зарплаты членов Профсоюза по их личным заявлениям и не препятствовать безналичной уплате профсоюзных взносов.

4.1.25. освобождать от производственной деятельности с сохранением среднего заработка неосвобожденных профсоюзных Работников, в том числе технических инспекторов по охране труда для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива в срок до 15 календарных дней.

4.1.26. Работникам, освобождённым от производственной работы в связи с избранием на выборные должности в органах Профсоюза, предоставляется после окончания выборных полномочий прежняя должность или равноценная в соответствии с квалификацией.

4.1.27. Осуществлять ежемесячную оплату техническим инспекторам по охране труда в размере 5 МРП в соответствии со списком, предоставляемым Профсоюзом ежемесячно в последнее число каждого месяца.

4.1.28. работодатель за свой счет обеспечивает учебу технических инспекторов по охране труда, обеспечение их нормативно-технической литературой, инструкциями по охране труда. Обучение осуществляется с одновременным заключением между работником (техническим инспектором) и работодателем соответствующего договора, предусматривающего обязанность работника (технического инспектора) отработать в Обществе не менее 1 (одного) года, либо возместить работодателю сумму, потраченную работодателем на обучение работника (технического инспектора) пропорционально неотработанному времени.

4.2. Работодатель имеет право:

4.2.1. На свободу выбора при приеме на работу, на получение из единой системы учета трудовых договоров сведений о трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и Работников.

4.2.2. Изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и по основаниям, установленным трудовым законодательством Республики Казахстан.

4.2.3. Требовать от Работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил внутреннего трудового распорядка.

4.2.4. Поощрять Работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать Работников к материальной ответственности в случаях и порядке, установленном законодательством и настоящим договором.

4.2.5. На возмещение вреда, нанесенного Работником при исполнении трудовых обязанностей.

4.2.6. Устанавливать Работнику испытательный срок до 3-х месяцев. Для руководителей Общества и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств Общества испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев.

4.2.7. На возмещение своих затрат, связанных с обучением Работника, если это оговорено условиями соответствующего договора (трудоустройство, на обучение).

4.2.8. обеспечивать Работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с Трудовым Кодексом РК;

4.2.9. на обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РК.

4.2.10. перечислять Профсоюзу денежные средства на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

4.2.11. направить ходатайство в Министерство энергетики РК о представлении к званию «Ветеран энергетики РК» Работников, проработавших в Обществе более 10 лет с общим стажем работы в энергетике более 40 лет.

4.2.12. Работодатель при расторжении трудового договора в случае сокращения численности или штата работников вправе принимать меры к переводу Работника на другую работу в случае его согласия.

4.3. Работники обязуются:

4.3.1. Выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, должностными инструкциями и другими актами Работодателя.

4.3.2. Добросовестно выполнять круг обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, своевременно, точно и качественно выполнять установленные задания, проходить обучение.

4.3.3. Поддерживать деятельность Работодателя, направленную на повышение производительности труда, в том числе путем повышения профессионального мастерства, улучшения качества труда.

4.3.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.3.5. Сохранять полную лояльность корпоративным интересам Работодателя.

4.3.6. Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности.

4.3.7. Бережно относиться к имуществу Работодателя и Работников, предотвращать причинение ущерба имуществу.

4.3.8. Сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и Работников.

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

4.3.10. Возмещать Работодателю причиненный вред.

4.3.11. Проходить Аттестацию на предмет соответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе в соответствии с Положением об аттестации Работников.

4.3.12. Неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые Работодателем;

4.3.13. выполнять требования государственного инспектора труда, технического инспектора по охране труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия;

4.3.14. проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда в порядке, определенном Работодателем и предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

4.4. Работники имеют право:

4.4.1. Заключать, изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовой договор в порядке и по основаниям, установленным трудовым законодательством Республики Казахстан, на получение из единой системы учета трудовых договоров сведений о трудовом договоре и своей трудовой деятельности.

4.4.2. Требовать от Работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров, соглашений, актов Работодателя.

4.4.3. На безопасность и охрану труда.

4.4.4. На получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда.

4.4.5. Участвовать в разработке трудового и коллективного договоров, вносить свои предложения по внесению в них изменений.

4.4.6. Получать объективную информацию у Работодателя по выполнению условий коллективного договора по итогам работы Общества за год.

4.4.7. Пользоваться услугами объектов спортивно-оздоровительного назначения, находящихся в ведении Общества и/или с которыми имеются договорные отношения на оказание соответствующих услуг.

4.4.8. На создание профессионального союза, а также членство в них, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

4.4.9. На возмещение вреда, причиненного здоровью, в связи с исполнением трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

4.4.10. На рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда.

4.4.11. На отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя.

4.4.12. страхование от несчастных случаев при исполнении трудовых (служебных) обязанностей.

4.4.13. обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя.

4.5. Работодатель и Работники могут иметь иные права и нести обязанности, в соответствии с законодательством Республики Казахстан, настоящим коллективным договором, локальными актами Общества.

4.5. Профсоюз имеют право:

4.5.1 представлять и защищать права и интересы своих членов, а также быть представителями Работников во взаимоотношениях с государственными органами в пределах своих полномочий, Работодателями, объединениями субъектов частного предпринимательства (ассоциациями, союзами), иными общественными организациями;

4.5.2 участвовать в досудебном разрешении трудовых споров;

4.5.3 участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан и законодательством Республики Казахстан о медиации;

4.5.4 осуществлять общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов своих членов в соответствии с настоящим Законом;

4.5.5 вести переговоры, заключать соглашения и коллективные договоры;

4.5.6 формировать денежные фонды;

4.5.7 в составе производственного совета по безопасности и охране труда организовывать совместные действия с Работодателем по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах;

4.5.8 участвовать в разработке нормативных правовых актов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы граждан, в том числе по вопросам занятости населения;

4.5.9 в соответствии с соглашениями и коллективными договорами с соблюдением правил безопасности и охраны труда посещать в лице своих представителей рабочие места членов профсоюза для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;

заниматься издательской деятельностью, освещать свою работу в печати и других средствах массовой информации, в том числе и в организациях;

4.5.10 владеть, пользоваться и распоряжаться имуществом, принадлежащим профсоюзу на праве собственности;

4.5.11 осуществлять производственную и хозяйственную деятельность в интересах своих членов в соответствии с уставными целями;

4.5.12 участвовать в осуществлении мероприятий по обеспечению занятости населения;

4.5.13 выступать инициатором заключения коллективного договора и внесения в него изменения;

4.5.14 требовать неукоснительного выполнения требований настоящего Договора от Работодателя;

4.5.15 постоянно участвовать с контролем условий труда, беспрепятственно быть на рабочих местах и с помощью своих технических инспекторов труда требовать выполнения безопасных мер при работе;

4.5.16 требовать проведения своевременной и в полном объеме аттестации рабочих мест;

4.5.17 осуществлять контроль за выдачу спецодежды, защитных средств и спецпитания;

4.5.18 участвовать в аттестации Работников Общества;

4.5.19 выступать в интересах Работников Общества – членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, уполномочивших его на представление их интересов на всех уровнях государственных органов в соответствии с действующим законодательством РК, а также с Уставной компетенцией;

4.5.20 быть полномочным представителем Работников в переговорах с Работодателем в рамках настоящего Договора и по другим вопросам, возникающим между Работодателем и Работниками;

4.5.21 запрашивать у Работодателя информацию по вопросам трудовых отношений необходимую для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением норм коллективного договора. При этом Профсоюз имеет право запрашивать только те персональные данные Работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и соблюдать режим конфиденциальности.

4.6 Профсоюз обязаны:

4.6.1. соблюдать законодательство Республики Казахстан, положения устава, решения профсоюзных органов;

4.6.2 выполнять обязательства по коллективному договору, отраслевому, региональному, генеральному соглашениям;

4.6.3 в пределах полномочий принимать меры по предупреждению социально-трудовых конфликтов;

4.6.4 обеспечивать соблюдение членами Профсоюза, установленного законодательством Республики Казахстан порядка организации и проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций;

4.6.5 содействовать соблюдению Работниками правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, а также правил безопасности и охраны труда;

4.6.6 информировать членов профсоюза о поступлении и расходовании денег на условиях и в порядке, определенных уставом;

4.6.7 представлять интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, на тех же условиях, как и для членов профсоюза;

4.6.8 защищать интересы Работников по вопросам заработной платы, условий труда, отдыха, лечения, улучшения условий быта, интересов членов семьи;

4.6.9 проводить спортивно-оздоровительную работу;

4.6.10 проводить культурно-массовую работу в коллективе, оказывать материальную помощь при проведении таких праздников как: 8 марта, Наурыз мейрамы, 9 мая, День Энергетика, Новый год и другие.

4.6.11 оказывать благотворительную, материальную помощь в случаях, непредусмотренных в коллективном договоре, из профсоюзного бюджета на год;

4.6.12 способствовать развитию познавательной деятельности детей Работников Общества (проведение конкурсов, турниров);

4.6.13 участвовать во всех комиссиях по рассмотрению несчастных случаев на производстве;

4.6.14 способствовать снижению напряженности в трудовых коллективах при проведении согласованных мероприятий по оптимизации организационной структуры и численности работающих АО;

4.6.15 проводить работу по разъяснению трудового законодательства, формированию сознательного и бережного отношения Работников к собственности АО;

4.6.16 обеспечивать защиту интересов Работника АО - членов профсоюза в части соблюдения трудового законодательства, установленных социальных гарантий и выполнения положений настоящего Договора;

4.6.17 представлять интересы трудового коллектива и Работников- членов Профсоюза АО на переговорах с Работодателем при решении трудовых споров;

4.6.18 рассматривать и представлять в течение 7 (семь) рабочих дней мотивированное мнение по обращениям Работодателя в отношении Работников, являющихся членами профсоюза о расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (сокращение численности или штата Работников, несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) либо о его прекращении по причине отказа Работника в связи с изменением условий труда;

4.6.19 рассматривать в течение 7 (семь) рабочих дней обращение Работодателя или его представителя в отношении выборных профсоюзных Работников на заседании выборного органа профсоюза, членом которого они являются в случаях предполагаемого расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, а также наложения дисциплинарного взыскания.

4.6.20. не разглашать информацию, являющуюся служебной или коммерческой тайной, полученную для ведения переговоров и заключения Соглашения и коллективных договоров.

4.6.21. предоставлять по официальному запросу Работодателя данные об использовании денежных средств, выделенных Профсоюзу на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5. Трудовые отношения

5.1. Трудовые отношения Работодателя с членами Коллектива регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым и коллективным договорами.

5.2. В трудовом договоре должны быть отражены: характеристика, условия труда, количество дней отпуска, условия работы и другие условия, предусмотренные трудовым законодательством. Заключаемый с инвалидом трудовой договор должен содержать условия по оборудованию рабочих мест с учетом их индивидуальных возможностей. Трудовой договор заключается сроком на один год. В случае, если при истечении срока действия трудового договора ни одна из Сторон не потребовала прекращения трудовых отношений, то он считается заключенным на неопределенный срок.

5.3. Трудовой договор может быть заключен:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не менее одного года, кроме случаев, установленных подпунктами 3), 4), 5) и 6) настоящего пункта.

При истечении срока трудового договора стороны вправе продлить его на неопределенный или определенный срок не менее одного года.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) письменно не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 Трудового Кодекса.

Заключенный на определенный срок трудовой договор может продлеваться не более двух раз.

При продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Положения частей четвертой и пятой настоящего подпункта не распространяются на иностранных Работников автономных организаций образования и их организаций;

- 3) на время выполнения определенной работы;
- 4) на время замещения временно отсутствующего Работника;
- 5) на время выполнения сезонной работы;
- 6) в пределах, устанавливаемых законодательством Республики Казахстан сроков разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, иностранному Работнику на трудоустройство, выданных местным исполнительным органом, либо разрешения трудовому мигранту, выданного органами внутренних дел.

5.4. При приеме на работу Работодатель предоставляет Работнику для ознакомления следующие документы:

- 1) коллективный договор;

- 2) положение о службе и отделе;
- 3) должностные инструкции;
- 4) инструкцию по делопроизводству;
- 5) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 6) инструкции по безопасности и охране труда.

6. Режим работы (Рабочее время и время отдыха)

6.1. В обществе устанавливается общий для всех Работников режим работы и учета рабочего времени: пятидневная рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы (смены) 8 часов, сменная работа- двухсменный режим работы, в связи с режимом производственной деятельности Работодателя, который превышает норму продолжительности ежедневной работы, для отдельных должностей, где организация работы (условия труда, характер производства) не позволяют установить пятидневную рабочую неделю, применяется шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, скользящий график работы, а также другие режимы работы в связи с производственной необходимостью с согласия Работников. При сменной работе, работе по скользящему графику продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности. Применение режима рабочего времени к каждому работнику осуществляется согласно актам работодателя и/или трудовому договору.

6.1.1. неполное рабочее время: Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также Работника осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, обязан установить им режим неполного рабочего времени.

6.2. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени указывается один месяц. Сумма часов рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за этот же период, в соответствии с установленным балансом рабочего времени.

6.3. В течении ежедневной работы Работнику предоставляется перерыв для отдыха и пищи.

6.4. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю- суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе предоставляется один выходной день – воскресенье. При скользящем графике и сменной работе выходные предоставляются согласно графикам.

Привлечение Работника к работе в выходные дни допускается только с его согласия, за исключением следующих случаев:

- 1) предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;
- 2) предотвращения и расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, гибели или порчи имущества;
- 3) выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Общества в целом или ее отдельных подразделений.;

6.5. При работе в выходные и праздничные дни по желанию Работника предоставляется другой день отдыха или производится оплата

6.6. По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочного времени или производится оплата.

6.7. Введение новых условий труда или их изменение производится с обязательным извещением об этом Работников Общества не позднее, чем за пятнадцать календарных дней изменения или введения. В случае письменного отказа Работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда либо при наличии акта, удостоверяющего отказ Работника от представления письменного отказа от продолжения работы в связи с изменением условий

труда, трудовой договор с Работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса РК.

6.8. Работникам Общества по инициативе Работника или Работодателя по соглашению Сторон может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа.

7. Отпуска

7.1. Работодатель предоставляет Работникам, работающим по трудовому договору, основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск с сохранением места работы (должности) продолжительностью не менее 24 календарных дней.

7.2. Очередность предоставления ежегодных трудовых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным Председателем Правления с учетом мнения Работников, либо устанавливается по соглашению сторон. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью Работодатель обязан уведомить Работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

7.3. Отзыв из отпуска допускается с согласия Работника по предложению Работодателя, а неиспользованная в связи с этим часть отпуска по договоренности между Сторонами, предоставляется Работнику в удобное для него время или производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

7.4. По соглашению Сторон на основании заявления Работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

7.5. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые дни к ежегодному трудовому отпуску за непрерывный стаж в Обществе: от 2-х до 4-х лет – 1 день; от 4-х до 5-ти лет – 2 дня; свыше 5-ти лет – 3 дня.

7.6. Работодатель предоставляет Работникам, участвовавшим при ликвидации Чернобыльской АЭС, ветеранам-афганцам дополнительный оплачиваемый отпуск – 5 календарных дней. Лицам, проживавшим на территории Семипалатинского полигона- 3 календарных дня. Данный отпуск предоставляется с присоединением дней отпуска к ежегодному трудовому отпуску.

7.7. Работодатель предоставляет Работникам социальный оплачиваемый отпуск в связи со смертью близких родственников (отец, мать, муж, жена, сын, дочь, родные брат, сестра) – 3 рабочих дня для проведения похоронных мероприятий.

Данный вид отпуска не входит в очередной оплачиваемый отпуск Работника.

7.8. Супругам, работающим в Обществе, по согласованию с Работодателем предоставляется право выйти в трудовой отпуск в одно и тоже время. Если продолжительность трудового отпуска одного супруга превышает длительность отпуска другого, то последнему, по согласованию с Работодателем, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы длительностью, равной разнице отпусков супругов.

7.9. Работодатель по заявлению Работника предоставляет социальный отпуск с сохранением среднего заработка при бракосочетании Работника три рабочих дня. При этом, такой отпуск не может быть предоставлен по истечении трех месяцев с момента регистрации брака.

7.10. Работодатель предоставляет Работникам (мастерам участка/старшим мастерам не входящим в Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда по итогам проведенной аттестации производственных объектов), дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 дней..

7.11. Работодатель на основании заявления предоставляет члену профсоюза (одному из родителей) который является опекуном или родителем воспитывающих детей-школьников младших классов (до 4 класса) в «День знаний» один день отдыха с сохранением средней заработной платы. В целях организации производственной деятельности заявление подается Работником не менее чем за 15 календарных дней до «Дня знаний».

7.12. Работодатель по заявлению Работника предоставляет социальный отпуск с сохранением среднего заработка при рождении ребенка один рабочий день. При этом, такой отпуск не может быть предоставлен по истечении одного месяца со дня рождения ребенка.

8. Оплата труда

8.1. Применять в качестве минимальных гарантий оплаты труда единые тарифные ставки и должностные оклады, установленные Обществом при выполнении Работником трудовых обязанностей (норм труда) с соблюдением продолжительности рабочего времени, установленной законодательством;

сохранять действующие межразрядные коэффициенты и соотношения, отражающие сложности по профессионально - квалификационным группам Работников.

8.2. Определять тарифные ставки для рабочих Общества, исходя из:

1) установленной месячной тарифной ставки (оклада) рабочего первого разряда, тарифных коэффициентов тарифной сетки (ЕТС) и коэффициента дифференциации (Кд) (приложение №1 к Положению об оплате и стимулировании труда Работников АО «Астана – Региональная Электросетевая Компания»);

2) месячных окладов для отдельных профессий рабочих: дворник, уборщик производственных и служебных помещений, грузчика, лифтер, гардеробщик, курьер (приложение № 2 к Положению об оплате и стимулировании труда Работников АО «Астана – Региональная Электросетевая Компания»);

3) должностных окладов руководителей, специалистов и служащих на основе схемы должностных окладов (приложение № 3 к Положению об оплате и стимулировании труда Работников АО «Астана – Региональная Электросетевая Компания»).

8.3. Председателю Правления, заместителям председателя Правления, руководителю службы внутреннего аудита, корпоративному секретарю должностные оклады, компенсации и выплаты по результатам работы за календарный год, поощрения в виде премии устанавливаются /производятся по решению Совета Директоров.

8.4. Оклады заместителям руководителей служб и отделов устанавливаются на 10-40% ниже окладов руководителей;

8.5. Производить тарификацию и присвоение квалификационных разрядов и категорий рабочим и служащим по действующим Единым тарифно-квалификационным справочникам работ и профессий рабочих, квалификационному справочнику должностей руководителей специалистов и служащих;

8.6. Разряды и категории (в случае несоответствия квалификационному справочнику) Работникам устанавливать решением тарифно-квалификационной комиссии, утвержденной руководителем Общества;

8.7. Производить введение, замену и пересмотр норм труда (выработки, времени, обслуживания и численности) с учетом достигнутого уровня техники, технологии, организации производства труда.

8.8. Извещать Работников, которых касаются изменения норм труда, не менее чем за один месяц до введения в действие данных изменений;

8.9. Минимальный размер заработной платы одного Работника должен быть не ниже установленного ст.104 Трудового кодекса Республики Казахстан;

8.10. При повременной оплате труда размер заработка определяется исходя из тарифной ставки (должностного и месячного окладов) Работника за фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени и Положения, об оплате труда;

8.11. Обеспечить продолжительность рабочего времени в соответствии и законодательством Республики Казахстан и актами Работодателя.

8.12. Режимы работы устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, по согласованию с представителями трудового коллектива.

8.13. Применять суммированный учет рабочего времени на работах, связанных с непрерывным производственным процессом, с учетным периодом – один год. Графики

сменности доводятся Работодателем до сведения Работников не позднее чем за десять календарных дней до введения их в действие.

8.14. При суммированном учете норму рабочего времени за учетный период определять путем умножения продолжительности рабочего дня, установленной законодательством (8 часов), на число рабочих дней по календарю пятидневной недели, приходящихся на учетный период. При неполном месяце работы (отпуск, болезнь, медосмотр и т.п.) из установленной месячной нормы вычитаются рабочие дни (часы) по календарю, приходящиеся на дни (часы) отсутствия на работе.

8.15. Обеспечить условия для предоставления сменным Работникам при суммированном учете рабочего времени перерывов для приема пищи в пределах нормы рабочих часов. Продолжительность смены, порядок и время начала и окончания перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

8.16. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, обеспечивать Работнику возможность приема пищи в рабочее время. Указанные часы (время приема пищи) учитываются в рабочем времени. Перечень таких профессий, порядок и место для отдыха и приема пищи, устанавливаются приказами Общества.

8.17. Обеспечить выплату заработной платы Работникам Общества не позже 10 числа следующего месяца.

При расторжении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся Работнику, производить не позднее трех рабочих дней после его расторжения. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков – не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления.

8.18. Обеспечить своевременное перечисление обязательных пенсионных взносов в накопительные пенсионные фонды, с которыми Работники состоят в договорных отношениях;

8.19. Производить Работникам доплаты и надбавки согласно Положения об оплате труда и актами Работодателя к тарифным ставкам (окладам):

а) доплаты:

- за совмещение профессии (должностей),
- за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ,
- исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего Работника.

Размеры доплат за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания или исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются работодателем по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы.

Б) надбавки:

- за профессиональное мастерство (за высокую квалификацию);

в) доплата водителям автомобилей за классность:

Производить ежемесячную оплату водителям за классность в размере от установленной месячной (часовой) тарифной ставки:

- за категорию В,С,Д,Е; В,С,Д(Д1),СЕ(С1Е)- 25%
- за категорию В,С,Д; В,С,Е; В,С,СЕ; В,С,С1Е - 10%.

Сроки введения доплат и надбавок устанавливаются приказом руководителя Общества.

8.20. В случае исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего Работника – выполнения Работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой должности производится доплата. Работнику на которого возложены эти обязанности, выплачивается разница между его фактическим окладом/тарифной ставкой и должностным окладом/ тарифной ставкой отсутствующего Работника (без доплат и надбавок) или в процентов к месячному должностному окладу (тарифной ставке) при наличии условия, если замещение не предусмотрено должностной инструкцией Работника, а также если Работник не является штатным заместителем.

8.21. С согласия Работника оплачивать время дежурства на дому или предоставлять отгул за данное время. Время дежурства учитывать из расчета: каждый час дежурства за четверть часа нормального рабочего времени.

8.22. Оплачивать Работникам при повременной оплате труда работа в сверхурочное время не ниже, чем в полуторном размере. По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

8.23. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда согласно результатам аттестации по условиям труда производственных объектов Общества.

Работникам, в случае совмещения должностей согласно Списка, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска рассчитываются путем подсчета времени, проработанного во вредных условиях труда, в зависимости от участия: в процентном соотношении от установленного размера доплаты за совмещение должностей к количеству дней отпуска по совмещаемой должности.

8.24. Оплачивать Работникам в двойном размере тарифной ставки часы работы в праздничные и выходные дни. Компенсация работ в праздничные и выходные дни по желанию Работника может быть заменена дополнительным днем отдыха;

8.25. Оплачивать сменным Работникам каждый час работы в ночное время в полуторном размере. В случае совпадения сверхурочной работы, работы в выходные (праздничные) дни с ночным временем, привлеченным Работникам (за исключением сменных Работников) оплата производится дополнительно за ночное время в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра;

8.26. На время прохождения медицинских осмотров, за Работником, обязанным проходить такое обследование за счет Общества, а также донорам в дни обследования и сдачи крови для переливания, сохраняется место (должность) и среднемесячная заработная плата.

8.27. На время выполнения государственных обязанностей, прохождения военных сборов, за Работником сохраняется место (должность).

8.28. Оплачивать время простоя не по вине Работника из расчета 50% среднемесячной заработной платы;

8.29. Время вынужденного простоя: экстремальные условия (низкая температура наружного воздуха, ураган, наводнение) оплачивается в соответствии с нормами действующего законодательства.

8.30. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

8.31 Не допускать часы сверхурочных работ на работах с вредными условиями труда, за исключением случаев, предусмотренных в пункте 2ст.77 ТК РК.

8.32. Производить оплату ежегодного трудового отпуска, ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск за непрерывный стаж в Обществе.

8.33. Предоставлять Работнику на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы.

8.34. При направлении Работника на обучение и повышения квалификации по специальности, связанной с его производственной деятельностью, согласно п.1 ст.93

Налогового кодекса предусмотрены выплаты: на проезд к месту обучения и обратно, расходы на проживание, суточные.

Суточные, выплачиваются за время обучения в соответствии с положением.

8.35. При расторжении трудового договора по инициативе Работников или по инициативе Работодателей в порядке дисциплинарного взыскания Работник, прошедший обучение, обязан в течение года вернуть затраты, связанные с его обучением;

8.36 На основании утвержденных Положений Работникам производятся следующие единовременные выплаты:

а) материальная помощь на погребение близких родственников (родителей, дети, супруги) в размере 30-ти месячных расчетных показателей, а в случае смерти Работника

Общества, по заявлению родственников либо по ходатайству начальников подразделений не менее 50-ти месячных расчетных показателей;

б) единовременное вознаграждение при достижении Работником пенсионного возраста в случае расторжения трудового договора в размер 2-х должностных окладов/тарифных ставок;

в) единовременная материальная помощь в случай гибели Работника на производстве по вине Общества производится в размере 100 месячных расчетных показателей.

8.37. Все выплаты единовременного стимулирующего характера производятся согласно утвержденной социальной программы, а также по решению Правления.

8.38. Оплачивать инвалидам 1 и 2 группы среднюю заработную плату за месяц при сокращенной продолжительности рабочего времени.

9. Охрана труда и техника безопасности

9.1. Все вопросы, касающиеся охраны труда, регулируются утвержденными «Положениями о системе управления охраной труда и техники безопасности» (приложение № 7).

1) Система организации работы по охране труда и технике безопасности в Обществе предусматривает:

2) Активное участие в этой работе всех Работников Общества;

3) Безусловное выполнение всеми инженерно-техническими Работниками должностных обязанностей по ОТ и ТБ, а также соблюдение рабочим персоналом правил, норм по охране труда, технике безопасности и всех обязанностей, изложенных в инструкциях по охране труда;

4) Организацию контроля за состоянием охраны труда, за соблюдением работающими правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии со стороны всех инженерно-технических Работников;

5) Своевременное осуществление мер по выявлению и устранению факторов и причин, приводящих к нарушению требований правил и норм безопасного производства работ;

6) Обеспечение ежемесячного учета, контроля и анализа по установленным в Обществе показателям уровня охраны труда и техники безопасности во всех подразделениях;

7) Обеспечение безопасности при обслуживании оборудования, зданий и сооружений, механизмов и технологических процессов;

8) Создание оптимальных санитарно-гигиенических условий и режимов труда и отдыха персонала;

9) Обеспечение работающих спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ);

10) Персональная ответственность и общее руководство работой по охране труда возлагается на Председателя Правления;

11) Непосредственное руководство организационно-технической работой по созданию безопасных и здоровых условий труда, а также руководство инспекторским составом возлагается на Первого заместителя Председателя Правления по производству и главного инженера Общества;

12) Внедрение и соблюдение настоящей системы организации работы по охране труда и технике безопасности обеспечивают в целом по Обществу - Председатель Правления и Главный инженер;

13) Обязанности по контролю за организацией работы, выполнением директивных документов по охране труда и технике безопасности, а также за соблюдением работающими трудовой, производственной и исполнительской дисциплины возлагаются по принципу: вышестоящий административно-технический персонал или должностное лицо контролирует нижестоящего, находящегося в его подчинении или подконтрольного ему;

14) Должностные лица и административно-технический персонал, в соответствии с законодательством, несут персональную ответственность за свои действия, приведшие к невыполнению возложенных на них обязанностей, за несчастные случаи и

профзаболевания, за не устранение причин их вызвавших, за несоблюдение Трудового кодекса РК. В зависимости от характера нарушений и их последствий указанные лица несут ответственность, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

9.2. Работодатель обеспечивает Работников служб спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), медикаментами, молоком (молочными продуктами) за работу во вредных условиях труда, мылом, согласно утвержденных норм:

1) «Норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты персонала АО «Астана-РЭК»;

2) «Перечня медикаментов, предназначенных для комплектования медицинских аптек первой медицинской помощи в автопарке и в производственных службах АО «Астана-РЭК»;

3) «Перечня профессий и должностей, имеющих право на бесплатное получение молока за вредные условия труда АО «Астана-РЭК»;

4) «Норм выдачи хозяйственного мыла в месяц.

9.3. Работодатель за счет собственных средств проводит обязательные периодические медицинские осмотры и обследования Работников Общества, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, подвергающимся воздействию вредных, опасных и неблагоприятных факторов, предменное медицинское освидетельствование Работников в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, при переводе на другую работу с изменением условий труда, либо при проявлении признаков профессионального заболевания, а также ежегодный медосмотр женщин до 45 лет.

9.4. Работодатель за счет средств Общества производит страхование ответственности за нанесение вреда здоровью и жизни Работника при исполнении им трудовых обязанностей.

9.5. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств Работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели.

9.6. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием Работников из числа Работников Общества большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей Работников.

9.7. Работодатель выделяет средства для программ и мероприятий по безопасности и охране труда в объеме не менее 40 000 000 тенге в год.

10. Социальные гарантии и выплаты.

10.1. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные (неоплачиваемые) отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта). Работникам, работающим по специальности и обучающимся в учебных заведениях по энергетическим специальностям, учебные отпуска в количестве 30 дней за один учебный год оплачиваются за счет средств Работодателя при условии своевременной сдачи всех экзаменов по результатам сессии.

10.2. Работодатель выплачивает за счет своих средств Работникам социальные пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Работодатель выплачивает за счет своих средств Работникам к социальному пособию по временной нетрудоспособности, установленному законодательством Республики Казахстан, в размере 50% от средней заработной платы Работника при заболеваниях, продолжительностью от 1 месяца, но не более 6 месяцев (кроме больничных листов по беременности и родам).

10.3. Работодатель резервирует места Работникам, восстановившим трудоспособность после производственной травмы или профзаболевания.

10.4. Назначение и выплата пенсий Работникам Общества производятся в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

10.5. Работодатель за счет своих средств при предоставлении трудового отпуска за последний отработанный период выплачивает пособие для оздоровления с учетом непрерывного стажа в Обществе: до 3-х лет – 30% от должностного оклада, до 10-ти – 50%, свыше 10-ти лет – 80% от размера одного должностного оклада. В случае предоставления трудового отпуска по частям, производить выплату пособия на оздоровление по желанию Работника.

10.6. Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

10.7. Работодатель выплачивает материальную помощь женщинам при рождении ребенка в размере 30 месячных расчетных показателей.

10.8. Работодатель поощряет семьи, имеющие 4-х и более детей и детей инвалидов до 18 лет ко дню семьи утвержденный указом Главы Государства в размере 30 месячных расчетных показателей.

10.9. Работникам, имеющим:

а) звание Почетный энергетик СНГ, Почетный или Заслуженный энергетик, нагрудной знак «Құрметті энергетик», Знак «Еңбек сіңірген энергетик» - «Заслуженный энергетик» МЭ РК, медали «Еңбек ардагері» - «Ветеран энергетик» МЭ РК выплачивается единовременное вознаграждение к профессиональному празднику в размере 50% от должностного оклада/тарифной ставки;

б) медаль «Электр энергетикасы саласына қосқан үлесі үшін», медаль «Құрмет белгісі» Казэнергопрофсоюза, выплачивается разовое вознаграждение при награждении в размере 25% от должностного оклада/тарифной ставки.

При наличии двух и более званий (медалей, знаков) вознаграждение не должно составлять более 50 % от должностного оклада/ тарифной ставки.

10.10. При наличии денежных средств у работодателя на Работников Общества, и неработающих пенсионеров ушедших на пенсию из Общества распространяются выплаты, согласно социальной программе на календарный год, предусмотренной в утвержденном бюджете Общества.

Социальная Программа включает в себя следующее:

1) Поздравление женщин - с Международным женским днем – 8 марта с выплатой денежного вознаграждения работающим женщинам и находящимся в отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком.

2) Поздравление воинов афганцев - 15 февраля и участников ликвидации Чернобыльской АЭС - 26 апреля с выплатой денежного вознаграждения в размере 10 месячных расчетных показателей.

3) Выплата единовременной материальной помощи неработающим пенсионерам ко Дню пожилого человека, Дню энергетика.

4) В профессиональный праздник «День энергетика» работодатель в зависимости от финансовых возможностей, по согласованию с Профсоюзом выплачивает работникам единовременное вознаграждение в размере не менее 10 МРП.

5) Единовременная помощь родственникам на погребение пенсионера в случае его смерти в размере 20 месячных расчетных показателей.

6) Единовременная помощь родственникам на погребение сотрудника в случае его смерти в размере 50 месячных расчетных показателей.

7) Единовременная помощь сотрудникам на погребение близких родственников в случае их смерти в размере 30 месячных расчетных показателей.

8) Поздравление ко «Дню Независимости Республики Казахстан» с выплатой денежного вознаграждения.

9) Поздравление Работников на юбилейные даты с интервалом 5 лет с дня образования Общества (6 августа 1980 г.) с выплатой денежного вознаграждения Работникам в зависимости от непрерывного стажа работы в Обществе:

до 10-ти лет – 50%;

от 10-ти лет и выше 100%.

10) Единовременно вознаграждение работникам в размере 10 МРП на национальный праздник:

День Республики, отмечаемый 25 октября.

10.11. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, или лицам, имеющим на это право в случае смерти Работника, Общество выплачивает компенсацию в соответствии с Гражданским кодексом Республики Казахстан.

10.12. Оформление документов для выплаты пенсий Работникам Общества производится в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

10.13. Работодатель организует поздравления Работников с праздниками.

10.14. За работниками, подлежащими призыву на срочную воинскую службу или воинские сборы в период прохождения медицинской комиссии, сохраняются место работы (должность), заработная плата по месту работы при наличии повестки о вызове в местные органы военного управления, а на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохраняется место работы (должность). Работник, за которым на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохранялось место работы (должность), не позднее одного месяца со дня исключения из списков воинской части в связи с увольнением с воинской службы или окончанием воинских сборов обязан приступить к своим трудовым обязанностям.

10.15. Работодатель обеспечивает проработку вопроса обеспечения льготным жильем Работников через ипотечные программы банков Республики Казахстан.

10.16. Работодатель выплачивает единовременно денежное поощрение работников, награжденных почетными грамотами (от Президента РК, от Министерства энергетики РК, от Акима города Астана, от ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз энергетиков», от ОЮЛ «КЭА») в размере 10 000 (десять тысяч) тенге».

10.17. Работодатель производит выплату (поощрение) неработающим пенсионерам-ветеранам проработавшим в Обществе непрерывно более 20 лет к их юбилейным датам (70, 80, 90 и 100 лет) по 30 месячных расчетных показателей.

11. О занятости

11.1. Прием на вакантную должность в Общество может осуществляться путем тестирования, собеседования или конкурсного отбора по решению Работодателя.

11.2. Работники Общества вправе участвовать в конкурсе, независимо от того, какие должности они занимают на период проведения конкурса.

12. Материальная ответственность

12.1. Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, продажей, перевозкой, отпуском, применением или иным использованием в процессе производства переданных ему имущества и ценностей, и достигшим восемнадцатилетнего возраста, Работодатель заключает в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности Работника.

Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых Работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за не обеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных

Работникам, а также типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются коллективным договором или актами Работодателя.

12.2. Полная материальная ответственность может быть возложена на Работника при одновременном наличии следующих обязательных условий:

- 1) прямого действительного ущерба;
- 2) противоправного поведения Работника;
- 3) причинной связи между действием (бездействием) Работника и вредом;
- 4) вины Работника в причинении ущерба Обществу своим действием или бездействием.

12.3. Работник, причинивший Обществу ущерб, по решению суда или добровольно возмещает его полностью или частично. С согласия администрации Общества Работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество, исправить поврежденное за свой счет или возместить его стоимость в денежной форме.

12.4. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб Обществу.

12.5. При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб. Неполученные доходы, а также фактические потери в пределах норм естественной убыли, а также понижение ценности имущества в связи с износом не учитываются. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение или ухудшение имущества Общества вследствие утраты, ухудшения или понижения его ценности, а также необходимости произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей, либо произвести и лишние выплаты.

12.6. Размер причиненного Обществу ущерба определяется по фактическим потерям, на основании данных бухгалтерского учета, с пересчетом на рыночный коэффициент на момент причинения ущерба.

12.7. Председатель Правления, заместители Председателя Правления, главный инженер, руководители служб, отделов несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине.

12.8. Работники несут материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по их вине Обществу, в случаях, когда:

1) ущерб, причинен лицами, занимающими должность или выполняющими работы, связанные с хранением, продажей, перевозкой или применением в процессе работы переданных им ценностей.

2) ущерб причинен действиями Работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

3) ущерб причинен Работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического либо токсикоманического опьянения;

4) между Работником и Обществом заключен письменный договор о принятии на себя полной индивидуальной материальной ответственности;

5) имущество и другие ценности были получены Работником под отчет по разовой доверенности или по другим разовым документам;

6) ущерб причинен недостачей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных Обществом Работнику в пользование;

7) вред причинен в результате разглашения коммерческой тайны.

12.9. При совместном выполнении Работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей, отпуском, перевозкой, использованием, владением. Управлением или применением в процессе трудовой деятельности переданных им материальных ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого Работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность.

12.10. Размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких Работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и предела материальной ответственности.

12.11. Возмещение Работником ущерба производится путем удержания из заработной платы Работника на основании его письменного соглашения. Работник имеет право внести сумму, подлежащую удержанию, наличными средствами в кассу Общества.

12.12. Не позднее дня увольнения обязан оформить обходной лист установленного образца, сдать документы и материальные ценности, связанные с ранее выполняемыми должностными, и в день увольнения сдать в Отдел по работе с персоналом.

13. О награждении Работников

13.1. Награждение Работников Общества за их личный или коллективный вклад в улучшение деятельности Общества регулируется актами Общества.

13.2. Наградами Общества являются почетные грамоты, звания и благодарственные письма.

13.3. Ежегодное представление к отраслевым наградам и званиям (перечисленным в пункте 10.9) ветеранов-энергетики пенсионеров, ушедших на пенсию из Общества и имеющих трудовой стаж в Обществе не менее 10 лет.

13.4. Награждение почетными грамотами и благодарственными письмами Общества (Акимата, КЭА и т.д.) ко Дню пожилых людей ветеранов-энергетики, неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из Общества.

14. О подготовке и повышении квалификации Работников

14.1. Работодатель вправе за свой счет проводить обучение, повышение квалификации персонала Общества.

14.2. Повышение квалификации персонала может осуществляться с отрывом и без отрыва от производства.

14.3. Формы, продолжительность и периодичность обучения Работников определяются Работодателем исходя из уровня профессиональной подготовки Работников.

14.4. С Работником, направляемым на обучение, заключается договор на повышение квалификации (обучения), согласно которому, Работодатель обязуется оплатить стоимость обучения, транспортные расходы, проживание, питание Работника, а последний обязан отработать в Обществе период, согласованный с Работодателем.

14.5. По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый обязан отработать у Работодателя срок, согласованный Сторонами в договоре обучения.

14.6. В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения по инициативе Работника или по инициативе Работодателя, Работник возмещает Работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки.

14.7. С Работником, обучающемуся в учебном заведении по энергетической специальности и получающему оплату учебного отпуска из средств Работодателя заключается договор, согласно которого по окончании учебного заведения и получении диплома Работник обязуется отработать у Работодателя не менее 3-х лет.

15. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров

15.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между Работником и Работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются Согласительной комиссией по трудовым спорам.

15.2. Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей Работодателя и Работников, которая действует в соответствии Трудовым кодексом Республики Казахстан.

15.3 Образование согласительной комиссии и организация ее работы регламентируется внутренними актами Работодателя.

15.4. Коллективные трудовые споры, возникшие по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора Работодатель обязан рассмотреть в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан. В случае невозможности разрешения Работодателем коллективных трудовых споров создается Примирительная комиссия, при не достижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается Трудовой арбитраж. Порядок разрешения трудовых споров с участием примирительной комиссией и трудового арбитража регулируется нормами трудового законодательства РК.

15.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения (согласования) Профсоюза, членами которого они являются. Не освобождённые от основной работы руководитель (председатель) Профсоюза не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности без мотивированного мнения (согласования) вышестоящего Профсоюза.

16. Порядок подготовки, заключения и пересмотра коллективного договора

16.1. Инициатором внесения проекта коллективного договора, а также внесения изменений и дополнений может выступать любая Сторона, известив об этом другую Сторону письменно. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке корректировать его содержание или прекращать выполнение принятых на себя обязательств.

16.2. Для подготовки проекта коллективного договора образуется совместная комиссия по согласованию Сторон. Подготовленный комиссией проект коллективного договора проходит обсуждение в коллективе Общества.

16.3. С учетом поступивших замечаний и предложений проект коллективного договора дорабатывается и утверждается на общем собрании трудового коллектива Общества. После одобрения проекта на общем собрании трудового коллектива Общества он подписывается уполномоченными представителями Сторон.

16.4. Участники коллективных переговоров освобождаются от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением среднемесячной заработной платы. Данный срок включается в их трудовой стаж.

Утвержденный и подписанный коллективный договор доводится до сведения Работников Общества в течение месяца после подписания.

17. Заключительные положения

17.1. За неисполнение обязательств, предусмотренных настоящим договором, Стороны несут ответственность в соответствии с договором и законами Республики Казахстан.

17.2. Работодатель предоставляет в обязательном порядке возможность ознакомиться с коллективным договором, а также Положениями, перечисленными в нем, всем Работникам Общества.

17.3. Представители Сторон обязаны периодически информировать Работников о ходе выполнения коллективного договора.

17.4. Участники коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

17.5. Положения, не урегулированные настоящим коллективным договором, регулируется законодательством Республики Казахстан.

17.6. Коллективный договор подписан в 3-х экземплярах на государственном и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу – по одному экземпляру на государственном и русском языках для представителей Работодателя и Работников, один – уполномоченному органу по труду.



Работодатель:

/Абжанов Р.Т./



Профсоюз:

/Баймаганбетова С.С./

ОБРАЗЕЦ

«Приложение №1
к Коллективному договору,
заключенному между
работодателем и
работниками АО «Астана-РЭК»

**Председателю Правления
АО «Астана-РЭК»**

**Председателю
Профессионального союза
работников АО «Астана-РЭК»**

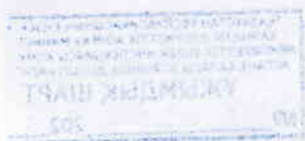
Заявление

Прошу Вас распространить на меня действие Коллективного договора, заключенного между работодателем и работниками АО «Астана-РЭК» на тех же условиях, как и для членов Профсоюза.

(подпись)

(Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20__ г.



Работодатель:

Абжанов Р.Т.

Продюсер:

Баймаганбетова С.С.



«ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЕҢБЕК ХАЛЫҚТЫ ӘЛЕМЕТТІК ҚОРҒАУ МИНИСТРІ МЕМЛЕКЕТТІК ЕҢБЕК ИНСПЕКЦИЯСЫ КОМУ АСТАНА ҚАЛАСЫ БОЙЫНША ДЕПАРТАМЕНТ»
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ
№ 1589 25.02 2025