

**«Энергоинформ» акционерлік қоғамы мен жұмыскерлердің  
өкілдері арасында жасалған  
2021-2025 жылдарға арналған  
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

Нұр-Сұлтан  
2021 ж.

**«Энергоинформ» акционерлік қоғамы мен жұмыскерлердің өкілдері  
арасында жасалған  
2021-2025 жылдарға арналған  
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

Нұр-Сұлтан қ.

2021 жылғы «12» қантар

Бұдан әрі Жұмыс беруші деп аталатын «Энергоинформ» акционерлік қоғамы атынан «Энергоинформ» АҚ-ның Басқарма төрағасы Бектеміров Қуаныш Әбдіғалиұлы және «Энергоинформ» АҚ еңбек ұжымының конференциясы уәкілеттік берген, «Энерготехникалық сала жұмыскерлерінің салалық кәсіби одағы» (бұдан әрі – «Энерготехкәсіподақ» ҚБ) Қоғамдық бірлестігінің төрағасы Стребков Вячеслав Михайлович өкілі болып табылатын «Энергоинформ» АҚ жұмыскерлері, бұдан әрі бірге «Тараптар» деп аталып, төмендегілер туралы осы Ұжымдық шартты жасады.

## **1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

1. Ұжымдық шарт (бұдан әрі - Шарт) Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (бұдан әрі – Кодекс), «Кәсіби одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, басқа да нормативтік құқықтық актілер негізінде жасалды.

2. Шарт Тараптардың құқықтары мен міндеттерін межелеу, заңды құқықтары мен мүдделерін сақтау қағидаттары тұрғысынан жасалған, «Энергоинформ» АҚ-ның тиімді жұмысын, «Энергоинформ» АҚ жұмыскерлерінің әлеуметтік-экономикалық және құқықтық кепілдіктерін қамтамасыз етуге бағытталған. Шартты жұмыскерлер атынан олардың өздері уәкілеттік берген өкілдері жасайды.

3. Шартта қолданылатын ұғымдар мен терминдер Кодексте белгіленген мағыналарда пайдаланылады.

4. Кәсіби одақтардың органдары, олардың бірлестіктері, ал олар болмаса, жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кем дегенде үштен екісі қатысқан жағдайда жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қатысушылардың көпшілік дауысымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер жұмыскерлердің өкілдері болып табылады.

5. «Энергоинформ» АҚ-да жұмыскерлердің бірнеше өкілдері болған жағдайда олар Шартқа өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізу жөніндегі комиссияның жұмысына қатысу үшін бірыңғай өкілдік орган құрады.

6. Егер Шарттың қолданылу мерзімі ішінде «Энергоинформ» АҚ жұмыскері не жұмыскерлерінің бір бөлігі өз өкілін ауыстырса, онда олар жазбаша нысанда (қағаз жеткізгіште немесе электрондық цифрлық қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында) қолма-қол не курьерлік почта байланысы, почта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық почта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар

арқылы немесе Қызметкерді авторизациялауды, сәйкестендіруді камтамасыз ете отырып, электрондық түрде ұсынылған, бес күн мерзімде әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі келіссөздерге қатысу үшін жана өкілдің деректемелерін көрсете отырып, Жұмыс берушінің назарына жеткізуге міндетті. Кодекстің 156-бабының 1-тармағы негізінде шарттың тарабы қызметкерлер болып табылатынын ескере отырып, онда шартқа қол қойылғаннан кейін олардың өкілі ауысқан жағдайда, осы Шарттың күші оның атынан қол қойылған қызметкерлерге қандай да бір шектеусіз қолданылады.

Жұмыс беруші жұмыскерлер өкілінің (оның ішінде жекелеген жұмыскерлердің) ауысуы туралы хабарламаны алғаннан кейін әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу, ұжымдық келіссөздер жүргізу және осы шартқа өзгерістер және/немесе толықтырулар енгізу жобасын дайындау, пікірлер немесе жұмыскерлер өкілдерінің келісімі бойынша, сондай-ақ жұмыскерлердің жаңа өкілдерінің қатысуымен Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды ұйымдастыру үшін Кодекске сәйкес шығарылуы мыналарды ескере отырып, жүзеге асырылатын жұмыс беруші актілерінің жобаларын талқылау кезінде жұмыскерлердің жана өкілдерімен өзара іс-қимыл туралы келісімге қол қояды.

7. Шарттың күші Шарт жасаған Жұмыс берушіге, ұйым жұмыскерлеріне және жазбаша өтініш негізінде оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады.

8. Шартты талқылауға және оған қол қоюға қатыспаған және кәсіби одақтың мүшелері болып табылмайтын, бірақ Шарт күшінің оларға қолданылуына ниет білдірген жұмыскерлердің жазбаша өтініші негізінде Шартқа қосылуға құқығы бар.

9. Шартқа қосылу туралы ниет білдірген жұмыскер жазбаша түрде тиісті өтінішін филиалдың/АО Адами ресурстарды басқару жөніндегі мәселелерге жауапты құрылымдық бөлімшесіне (бұдан әрі - кадр қызметіне) жібереді. Өтініш тіркеледі және көшірмесі жұмыскерлердің өкілдеріне жіберіледі.

10. Шарттың ережелері Тараптар басшылық етуі және орындауы үшін міндетті болып табылады. Тараптың ешқайсысының да Шарттың кез келген тармақтарын бір жақты тәртіппен өзгертуге немесе қолданысын тоқтата тұруға құқығы жоқ.

11. Шартқа барлық толықтырулар мен өзгерістер Жұмыс берушінің өкілдері және уәкілетті жұмыскерлерінің өкілдері қатарынан теңбе-тең негізде құрылатын Ұжымдық келіссөздер жүргізу, шарт жобасын дайындау және оның орындалуын бақылау жөніндегі комиссия (бұдан әрі – Келіссөздер жөніндегі комиссия) қарайды және Тараптар қол қойған, Шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын және онымен бірдей заңды күші бар қосымша келісіммен ресімделеді.

Шартқа өзгерістер мен толықтырулар Тараптар өзара келіскен жағдайда ғана енгізіледі.

12. Шарт ережелерін түсіндіру Тараптардың өзара келісімі бойынша жүзеге асырылады.

13. Қазақстан Республикасының заңнамасымен салыстырғанда Жұмыс беруші ұсынатын еңбек жағдайлары және оған ақы төлеу, еңбекті қорғау, әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы айырықша қосымша ережелер Шарттың мәні болып табылады. Шартта сонымен бірге жұмыскерлер үшін маңызы зор Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасының негізгі ережелері жазылады.

14. Қазақстан Республикасының заңнамасы нормаларын Шартта көзделген талаптардың нашарлауына алып келетіндей жұмыскерлердің жекелеген құқықтарын шектеу, айыру жағына қарай қайта қараған жағдайда, осы Шарт ережелері Шарттың қолданыс мерзімі ішінде күшінде қалады.

## **2. ТАРАПТАРДЫҢ НЕГІЗГІ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ**

15. Жұмыс беруші:

1) Кодекстің, ұжымдық және еңбек шарттарының, сондай-ақ ішкі нормативтік құжаттардың (бұдан әрі – ІНҚ) талаптарын сақтауға;

2) жұмысқа қабылдаған кезде жұмыскерлермен Кодексте белгіленген тәртіп пен талаптарда еңбек шарттарын жасауға;

3) жұмыскерді осы Шартпен, Еңбек тәртібінің қағидаларымен, жұмыскердің жұмысына (еңбек функциясына) тікелей қатысы бар Жұмыс берушінің өзге де актілерімен және Кодексте көзделген жағдайларда Жұмыс берушінің басқа да актілерімен жеке өзі немесе оларды курьерлік почта байланысы, почта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы жіберу арқылы таныстыруға;

4) қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыруға;

5) жұмыскерге еңбек шартында негізделген жұмысты беруге;

6) жұмыскерге уақытында және толық көлемде жалақысын және Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек және ұжымдық шарттарда, Жұмыс берушінің актілерінде көзделген өзге де төлемдерді төлеуге;

7) жұмыскерлердің өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасауға, сонымен қатар оның орындалуын бақылауға қажетті толық және дұрыс ақпарат беруге, ұжымдық шарттар жасасуға, сондай-ақ олардың орындалуын бақылауға;

8) жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға, ұжымдық келіссөздер жүргізуге және Кодексте белгіленген тәртіпте Шарт жасасуға;

9) жұмыскерлерді еңбек міндеттерін орындауы үшін қажетті жабдықтармен, құралдармен, техникалық құжаттамамен және басқа да құралдармен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге;

10) жұмыскерлерді міндетті әлеуметті сақтандыруды жүзеге асыруға;

11) еңбек міндеттерін атқарған кезде жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиян үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілікті сақтандыруға;

- 12) жұмыскерге Кодекске және ІНҚ-ға сәйкес демалыстар беруге;
- 13) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұмыскердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;
- 14) жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамтамасыз етуге ақшаның ұсталғаны мен аударылғаны туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз етуге;
- 15) жұмыскермен еңбек шартын жасау және тоқтату, еңбек шартына енгізілетін Кодекстің 28-бабы 1-тармағының 1), 2), 3), 4), 5) және 13) тармақшаларында көзделген мәліметтерден тұратын өзгерістер мен (немесе) толықтырулар туралы ақпаратты еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіпте еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесіне енгізуге;
- 16) жұмыскерлерге теңдей еңбегі үшін теңдей ақы төлеуді қамтамасыз етуге, сонымен қатар ешбір қысымсыз теңдей өндірістік-тұрмыстық жағдай жасауға міндетті.
- 17) «Энерготехкәсіпорын» АҚ-ға жыл сайын:  
ойын-сауық, спорттық және басқа да мәдени-көпшілік іс-шараларды ұйымдастыру, сондай-ақ жастар қозғалысын дамыту үшін еңбекақы төлеу қорынан 0,25% дейін;  
сауықтыру іс-шаралары, соның ішінде санаториялық-курорттық емдеу үшін еңбекақы төлеу қорынан 0,2% дейін;  
кәсіби шеберлікті арттыру, соның ішінде қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бойынша бағдарламалар мен іс-шараларды ұйымдастыру үшін еңбекақы төлеу қорынан 0,16% дейін бөліп тұруға;
- 18) өңірде қолданылып жүрген санитариялық-эпидемиологиялық талаптарға сай жұмыскерлерді тестілеудің полимеразды тізбекті реакциясын (ПТР) жүргізу жөніндегі қызметке ақы төлеуді қамтамасыз етеді».
16. Жұмыс берушінің:
- 1) Кодексте белгіленген тәртіппен және негіздер бойынша жұмыскерлермен жасалған еңбек шарттарын өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға және бұзуға;
  - 2) жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарын, еңбек тәртібі ережелерін және Жұмыс берушінің басқа да актілерінің орындалуын талап етуге;
  - 3) Кодексте көзделген жағдайларда және тәртіппен жұмыскерлерді көтермелеуге, тәртіптік жазаға тартуға, материалдық жауапкершілікке тартуға;
  - 4) еңбек міндеттерін атқару кезінде жұмыскер келтірген зиянның орнын толтыруға;
  - 5) еңбек шартын жасаған кезде жұмыскерге үш айдан аспайтын сынақ мерзімін белгілеуге;
  - 6) егер еңбек шарты мен ІНҚ талаптарында айтылған болса, жұмыскерді оқытуға, даярлауға, біліктілігін арттыруға байланысты өзінің шығыстарын өтетуге;

7) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен үміткерлердің (олардың алдын ала келісімі бойынша) және жұмыскерлердің еңбек қызметі туралы мәліметтерді алуға құқығы бар.

17. Жұмыскерлер:

1) еңбек шартына, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындауға;

2) еңбек тәртібін және іскерлік этика нормаларын сақтауға;

3) ІНҚ-мен және Жұмыс берушінің актілерімен танысуға және танысқан соң оларды орындауға;

4) жұмыс орнындағы қауіпсіздік пен еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі мен өндірістік санитария талаптарын сақтауға;

5) Жұмыс беруші мен жұмыскерлердің мүлігіне ұқыптылықпен қарауға;

6) Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген шекте Жұмыс берушіге келтірілген зиянның орнын толтыруға міндетті.

18. Жұмыскерлердің:

1) Кодексте көзделген тәртіппен және талаптармен еңбек шартын жасауға, өзгертуге, толықтыруға, тоқтатуға;

2) Жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың, Жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындауды талап етуге;

3) қауіпсіздік пен еңбекті қорғауға;

4) еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес жалақының уақытында және толық көлемде төленуіне;

5) демалысқа, соның ішінде әлеуметтік демалыстарға, ақылы жыл сайынғы еңбек және қосымша демалыстарға;

6) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзге көзделмесе, кәсіби одақтар немесе басқа да одақтар құруды қоса алғанда, бірлестіктерге, сондай-ақ өзінің еңбек құқықтарын көрсету және қорғау үшін оларға мүшелікке кіруге;

7) өзінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеуге қатысуға;

8) еңбек міндеттерін атқаруға байланысты денсаулығына келтірілген зиянның орнын толтыртуға;

9) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда өзін міндетті әлеуметтік сақтандыруға;

10) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен көзделген кепілдіктер мен өтемақыларға;

11) Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген қауіпсіздік техникасы мен еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес санитарлық-тұрмыстық үй-жайлармен, жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен, арнайы киімдермен қамтамасыз етілуіне;

12) Кодексте және Қазақстан Республикасының басқа да заңдарында белгіленген тәртіппен жеке және ұжымдық еңбек дауларының шешілуіне;

13) Жұмыс беруші жұмыскерді жеке және (немесе) ұжымдық қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда және оның денсаулығы мен

өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде бұл туралы тікелей басшыны немесе Жұмыс берушіні хабардар ете отырып, жұмысты атқарудан бас тартуға;

14) еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесінен еңбек шарты және өзінің еңбек қызметі туралы мәліметтерді алуға құқығы бар.

19. «Энерготехкәсіподақ» БҚ:

1) Шарт шеңберінде және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Жұмыс беруші мен жұмыскер арасында туындаған басқа да әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша Жұмыс берушімен жүргізілетін келіссөздерде жұмыскерлердің уәкілетті өкілі болуға;

2) «Кәсіби одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен және өзге де заңнамалық актілермен және Шартпен белгіленген өкілеттіктер шегінде Жұмыс берушіден ақпаратты сұратуға құқығы бар.

20. «Энерготехкәсіподақ» ҚБ:

1) Компанияның қызметін оңтайландыру жөнінде келісілген іс-шараларды жүргізу кезінде еңбек ұжымдарындағы шиеленісті азайтуға көмектесуге;

2) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, осы Шартты түсіндіру, жұмыскерлердің Жұмыс беруші мүлкіне саналы түрде және ұқыптылықпен қарауын қалыптастыру жөніндегі жұмысты жүргізуге;

3) заңнаманың сақталуы, белгіленген әлеуметтік кепілдіктер және Шарт қағидаларын орындау бөлігінде кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін қорғауды қамтамасыз етуге;

4) кәсіподақ мүшелеріне олардың қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларына, ерекше жағдайларда жұмыс істегені үшін өтемақы беруге, мемлекеттік өкімет органдарында, сотта, құқық қорғау және бақылау органдарында олардың мүдделерін білдіруге құқықтарын қорғауда кәсіподақ мүшелеріне көмек көрсетуге;

5) еңбек дауларын шешкен кезде Жұмыс берушімен келіссөздерде кәсіподақ мүшелері-жұмыскерлердің мүдделерін білдіруге;

6) кәсіподақ органдарының сайланбалы мүшелері болып табылатын жұмыскерлерге қатысты Жұмыс берушінің олармен Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуы немесе жұмыскердің еңбек жағдайының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан бас тартуы себепті еңбек шартын тоқтатуы туралы өтініші бойынша дәлелді пікірді 7 (жеті) күнтізбелік күн ішінде ұсынуға;

7) Компания жұмыскерлері арасында спорттық-сауықтыру және мәдени-ағарту іс-шараларын өткізуге және ұйымдастыруға;

8) белгіленген бюджет шегінде және белгіленген нормаларға сәйкес:

- кәсіподақ мүшелерінің Қазақстан санаторилерінде санаториялық-курорттық емделуге жұмсаған шығындарын өтеуге;

- кәсіподақ мүшелері мен олардың отбасы мүшелерінің Қазақстанның демалыс үйлерінде демалуға жұмсаған шығындарын өтеуге;

- кәсіподақ мүшелеріне балаларының жазғы демалысын ұйымдастыруға жұмсаған шығындарын өтеуге;

- ҰОС ардагерлері мен соларға теңесетін тұлғаларды құрметтеу іс-шараларын ұйымдастыру мен өткізуге жұмсалатын шығындарды қаржыландыруға;

- спорттық және мәдени-көпшілік іс-шараларды өткізу іс-шараларын қаржыландыруға;

- кәсіби шеберлікті арттыру іс-шараларын қоса алғанда, қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі бағдарламалар мен іс-шараларды қаржыландыруға;

- «Энерготехкәсіподак» ҚБ бастауыш кәсіподақ ұйымдарына филиалдар кәсіподақ комитеттерінің негізделген өтінімдері бойынша спорттық және мәдени-көпшілік іс-шаралар мен басқа да іс-шараларды өткізуге қаржылай көмек көрсетуге;

9) Ұжымдық шартқа сәйкес кәсіподақ мүшелерін бөлінген қаражаттың жұмсалуды туралы хабардар етіп тұруға міндеттенеді.

### 3. ЕҢБЕК ШАРТЫ

21. Жұмысқа қабылданған кездегі еңбек қатынастары жазбана еңбек шартын жасаумен ресімделеді.

Еңбек шарты Кодекстің 30-бабының 1-тармағында көзделген мерзімдерге жасалуы мүмкін.

Еңбек шартының қолданыс мерзімі өтіп кеткен жағдайда, егер бірде-бір тарап соңғы жұмыс күні (ауысым) ішінде еңбек қатынастарының тоқтағаны туралы хабарламаса, Кодекстің 51-бабы 2-тармағында көзделген жағдайларды қоспағанда, ол бұрын жасалған мерзімге ұзартылды деп саналады.

Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзарту саны екі реттен аса алмайды. Еңбек қатынастарын жалғастырған жағдайда еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалды деп есептеледі.

Еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалған жұмыскерлер үшін қарастырылған кепілдіктерді және өтемақыны беруден бұлтару мақсатында еңбек шарттарын белгілі бір мерзімге жасауға тыйым салынады.

Зейнет жасына толған, кәсіби және біліктілік деңгейі жоғары жұмыскермен оның еңбекке қабілеттілігі ескеріле отырып, еңбек шарты жыл сайын ұзартылуы мүмкін.

Еңбек шартын жасау, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу электрондық цифрлы қолтаңба арқылы куәландырылған электрондық құжат нысанында жүргізілуі мүмкін.

22. Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі біткен күнге жұмыста уақытша жоқ жұмыскерді алмастыру жағдайын қоспағанда, жүкті әйел он екі және одан көп апта мерзімдік жүктілігі туралы анықтаманы тапсырса, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс алу құқығын пайдалануға тілек білдірген жұмыскер



еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш жазса, жұмыскер еңбек шартын ұзартуға құқылы. Жұмыс беруші еңбек шартының мерзімін бала күтімі бойынша демалыс аяқталған күнге дейін ұзартуға міндетті.

Еңбек шартының мерзімін ұзарту еңбек шартының ажырамас бөлігі болып табылатын қосымша келісіммен ресімделеді.

23. Жұмысқа қабылдау жасалған еңбек шарты негізінде шығарылатын Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

Еңбек шарты мемлекеттік және орыс тілдерінде екі данада жасалады, олардың біреуі Жұмыс берушіде қалады, екіншісі жұмыскердің алғанын жазбаша түрде растай отырып, беріледі.

24. Еңбек шартын жасаған кезде еңбек шартында жұмыскердің біліктілігінің тапсырылатын жұмысқа сәйкес келетінін тексеру мақсатында сынақ мерзімі туралы талап белгіленуі мүмкін.

Сынақ мерзімі еңбек шартында көрсетілген жұмыс басталған күннен басталады. Сынақ мерзімі жұмыскердің еңбек өтіліне кіреді және үш айдан аспайды. Ұйым басшысы мен оның орынбасарлары, бас бухгалтерлер мен олардың орынбасарлары, ұйымдардың филиалдарының, өкілдіктерінің басшылары үшін сынақ мерзімі алты айға дейін ұзартылуы мүмкін.

Сынақ мерзімі Жұмыскер жұмыста нақты болмаған кезеңге тоқтатылады.

25. Жұмыс беруші мен жұмыскер жасалған еңбек шартының талаптарын орындауға міндеттенеді.

Жұмыс беруші жұмыскерлерден еңбек шартында уағдаласпаған жұмыстарды орындауды талап етуге құқығы жоқ.

26. Жұмыскердің келісімінсіз басқа жұмысқа ауыстыруға тек Кодексте көзделген жағдайларда ғана жол беріледі.

27. Жұмыскердің өндірістік жарақат алуына, кәсіби ауруға шалдығуына немесе еңбек міндеттерін орындаған кезде денсаулығының басқадай зақымдануына немесе денсаулығының зақымдануы өндіріске байланысты емес басқа да жағдайларға байланысты медициналық қорытынды негізінде Жұмыс беруші оның еңбекке қабілеттілігін қалпына келтіруге немесе мүгедектік белгілеуге немесе кәсіби еңбекке қабілеттілігін жоғалтуын белгілеуге дейін жұмыскерді неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға немесе жұмыстан босатуға міндетті. Жұмыскер денсаулық жағдайы бойынша оған қарсы көрсетімі бар жұмыстан босатылған кезеңде Қазақстан Республикасының республикалық бюджет туралы заңымен тиісті қаржылық жылға белгілеген айлық жалақысының ең төменгі мөлшері сақталады.

Жұмыскер еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақат алуына, кәсіптік ауруға шалдығуына немесе денсаулығы өзгедей зақымданған кезде немесе өндіріспен байланыссыз денсаулығы нашарлауы салдарынан жеңілірек жұмысқа уақытша ауыстырудан бас тартқан жағдайда жұмыскермен еңбек шарты Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негіз бойынша тоқтатылады.

Жұмыс уақытын есепке алу табелінде жұмыскер денсаулық жағдайы

бойынша оған қарсы көрсетілімі бар жұмыстан босатылатын кезең ақылы жұмыс істелінбеген уақыт ретінде тіркеледі және жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына шығуға құқық беретін еңбек өтіліне енгізіледі. Жұмыскерді денсаулық жағдайы бойынша оған қарсы көрсетілімі бар жұмыстан босату мерзімі медициналық қорытындымен еңбек қабілеті қалпына келгенге немесе мүгедектігі белгіленгенге дейін немесе кәсіби еңбек қабілетін жоғалтқанын белгілегенге дейін анықталады.

28. Жұмыс беруші медициналық қорытынды негізінде жүкті әйелді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсері болмайтын басқа жұмысқа орташа жалақысын сақтай отырып, ауыстыруға міндетті.

Жүкті әйелге басқа жұмыс бергенге дейін ол жұмыстан орташа жалақысы сақтала отырып, босатылады.

Жүкті әйел Жұмыс берушінің басқа жұмысқа ауыстыруынан бас тартқан жағдайда, ол жүктілігі мен босануы бойынша демалыс бергенге дейін қарсы көрсетілімдері бар жұмыстан жалақысы сақталмай босатылады.

Жұмыс уақытын есепке алу табелінде жұмыскер қарсы көрсетілімдері бар жұмыстан денсаулық жағдайы бойынша босатылған кезең ақылы жұмыс істелмеген уақыт ретінде тіркеледі және жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына шығуға құқық беретін еңбек өтіліне енгізіледі. Жұмыскерді қарсы көрсетілімдері бар жұмыстан денсаулық жағдайы бойынша босату мерзімі уақытша ауыстыру үшін оған лайықты бос орын табылғанға дейін немесе жүктілігі мен босануы бойынша демалысқа шығуға құқық беретін уақытша еңбекке жарамсыздық парағы берілгенге дейін медициналық қорытындымен анықталады.

29. Жұмыс берушідегі қайта құруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайының өзгеруіне және (немесе) жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірістегі өзгерістерге сай, біліктілігіне сай келетін мамандығына немесе кәсібіне сәйкес жұмысты бұдан әрі жалғастырған кезде жұмыскердің еңбек жағдайларын өзгертуге рұқсат беріледі. Еңбек жағдайлары өзгерген кезде еңбек шартына тиісті толықтырулар мен өзгерістер енгізіледі.

Жұмыс беруші жұмыскерді осы тармақта көрсетілген себептер бойынша еңбек жағдайларының өзгергені туралы он бес күнтізбелік күннен кешіктірмей жазбаша ескертуге міндетті. Егер жұмыскер жаңа талаптармен жұмысты жалғастыруға келіспейтін болса, онда Жұмыс берушіге хабардар ету мерзімі ішінде бас тарту хатын ұсынуы тиіс. Осындай жағдайда, Жұмыс беруші егер болса, оның біліктілігі мен денсаулық жағдайына сәйкес келетін өзге жұмысты, ал осындай жұмыс болмаған жағдайда – жұмыскер өзінің біліктілігі мен денсаулық жағдайына қарай орындай алатын төменгі бос лауазымды немесе ақысы төмен жұмысты ұсынуға құқылы. Еңбек жағдайының өзгеруіне байланысты жұмысты жалғастырудан жұмыскер жазбаша түрде бас тартқан жағдайда, жұмыскермен жасалған еңбек шарты Кодекстің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасында көзделген негіздер бойынша тоқтатылады.

Егер осы тармақта көрсетілген жағдайлар жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқартуға әкелетін болса, Жұмыс беруші жұмыс орындарын сақтау мақсатында толық емес жұмыс уақыты режимін енгізуге құқылы.

30. Кодекстің 54-бабы 1-тармағының 2) (жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқарту) және 4) (жұмыскердің аттестациялау нәтижелерімен расталған жеткіліксіз біліктілігі салдарынан атқарып отырған лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкессіздігі) тармақшаларымен көзделген негіздер бойынша «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен белгіленген зейнеткерлік жасқа толғанға дейін жұмыскерлермен Жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінен теңдей құрылған комиссияның оң шешімінсіз еңбек шартын бұзуға рұқсат етілмейді.

31. Ұйымның таратылуына немесе жұмыскерлер санының немесе штатының қысқаруына байланысты еңбек шарты бұзылған жағдайда, Жұмыс беруші жұмыскерді кем дегенде бір ай ішінде хабардар етуге міндетті.

Жұмыскердің жазбаша келісімімен еңбек шартын бұзу хабарлама мерзімі біткенге дейін жүргізілуі мүмкін.

32. Еңбек шарты Кодекстің 52-бабының 1-тармағының 3) тармақшасымен көзделген негіздеме бойынша (Жұмыс берушінің экономикалық жай-күйін нашарлатуды ілестірген өндіріс, атқарылатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің азаюы) бұзылатын болса, Жұмыс беруші жұмыскерлерді еңбек шартының бұзылатыны туралы кем дегенде он бес жұмыс күн ішінде хабардар етуге міндетті. Тараптардың келісімі бойынша хабардар ету мерзімі жұмыс істелмеген мерзімге шамалас жалақыны төлеумен алмастырылуы мүмкін. Хабарламада Жұмыс беруші еңбек шартын бұзуға негіз болған себептерді көрсетуге міндетті.

Осы негіздеме бойынша еңбек шартының бұзылуы мынадай талаптарды бір мезгілде сақтаған кезде мүмкін болады:

- 1) құрылымдық бөлімшенің (цехтың, участоктың) жабылуы;
- 2) жұмыскердің басқа жұмысқа ауысу мүмкіндігінің болмауы;
- 3) жұмыскерлердің өкілдерін еңбек шартын бұзуға негіз болатын себептерді көрсете отырып (Жұмыс берушідегі экономикалық өзгерістер мен еңбек шартын бұзу қажеттігі арасындағы тікелей байланыстың болуы), кемінде бір ай бұрын хабардар ету.

33. Еңбек шартын Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 4) тармақшасында көзделген негіздеме бойынша (жұмыскердің аттестация нәтижелерімен расталған жеткіліксіз ақпарат салдарынан иеленген лауазымына немесе атқаратын жұмысына сәйкессіздігі) бұзу, егер басқасы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленбеген болса, жұмыскердің өкілі қатысуы тиіс аттестаттау комиссиясының шешіміне негізделеді.

Жұмыскерлерге аттестаттау жүргізу тәртібі, талаптары мен мерзімділігі жұмыскерлердің өкілдерімен келісім бойынша шығарылған Жұмыс берушінің актісімен айқындалады.

34. Еңбек шартын Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 5) тармақшасында көзделген негіздеме бойынша (өндірістік қызметті жүзеге

асыратын ұйымның еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты жұмыскері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау немесе өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша білімін тексеруден қайтадан өтпеу) бұзу Қазақстан Республикасының заңнамасында белгілеген тәртіпте құрылатын емтихан комиссиясының шешіміне негізделуі тиіс.

35. Еңбек шартын Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 6) тармақшасында көзделген негіздеме бойынша (жұмысты жалғастыруына кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын денсаулық жағдайының салдарынан жұмыскер атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуі) бұзу үшін жұмыскердің осы жұмысты жалғастыруға кедергі келтіретін денсаулық жағдайы салдарынан атқарып отырған лауазымына немесе атақаратын жұмысына сәйкес келмеуі Қазақстан Республикасының заңнамасында белгілеген тәртіпте медициналық қорытындымен расталуы тиіс.

36. Еңбек шартын Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) және 18) тармақшаларында көзделген негіздеме бойынша бұзу Кодекстің 65-бабында көзделген тәртіптік жазаны қолдану тәртібін және Кодекстің 65-бабының талаптарын сақтай отырып жүргізіледі.

37. Еңбек шартын Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 9) (жұмыскер жұмыста алкогольдік, есірткілік, психотроптық, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайында болған, оның ішінде жұмыс күні ішінде алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық (соларға ұқсас) жағдайын туғызатын заттарды пайдаланған) және 10) (тиісті актімен расталған, алкогольдік, есірткілік, уытқұмарлық масаңдық жағдайын туғызатын заттарды пайдалану фактісін анықтау үшін медициналық куәландырудан өтуден бас тартқан) тармақшаларында көзделген негіздеме бойынша бұзу медициналық қорытындымен расталуы тиіс.

Жұмыскерді медициналық куәлендіруге жіберу туралы шешімді Жұмыс беруші уәкілеттік берген адам қабылдайды. Жұмыскер медициналық куәлендіруден өтуден бас тартқан кезде тиісті акт жасалады.

38. Еңбек шартын Кодекстің 52-бабының 1-тармағы 20) тармақшасында көзделген негіздеме бойынша (жұмыскер жүктілігіне және босануға байланысты демалыста болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпауы) бұзуға жұмыскер уақытша еңбекке жарамсыздығы туралы парағын көрсеткеннен кейін рұқсат етіледі.

39. Еңбек шартын Кодекстің 52-бабының 1-тармағы 24) тармақшасында көзделген негіздеме бойынша (тараптардың өзара келісімі бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығы бар жұмыскердің «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 11-бабы 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толуы) бұзуға жұмыскердің

«Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 11-бабы 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа толуы бойынша жұмыскерді еңбек шарты бұзылатын күнге дейін кемінде бір ай бұрын хабардар ету арқылы рұқсат етіледі.

40. Еңбек шартын Кодекстің 52-бабының 1-тармағы 25) тармақшасында көзделген негіздеме бойынша (жұмыскердің жұмыс берушіге белгісіз себептер бойынша бір айдан астам жұмыста болмауы) бұзуға жұмыскер жұмыста болмаған себептері туралы ақпаратты ұсынбаған жағдайда Жұмыс беруші жұмыскерге жұмыста болмағаны туралы актіні хабарламамен бірге хатпен жіберген күннен бастап он күнтізбелік күн ішінде рұқсат етіледі.

41. Еңбек шартын Кодекстің 52-бабының 1-тармағының 1) (жұмыс беруші-заңды тұлғаның таратылуы), 18) (жұмыс берушіге материалдық нұқсан келтіруге әкеп соққан, жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының, оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлімшесі (жұмыс берушінің актісінде айқындалған жұмыс берушінің филиалдары, өкілдіктері және өзге де бөлімшелері) басшысының еңбек міндеттерін бұзуы), 20) (жұмыскер жүктілігіне және босануға байланысты демалыста болған, сондай-ақ егер ауру денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган бекітетін еңбекке қабілетсіздіктің неғұрлым ұзақ мерзімі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам уақыт жұмысқа шықпауы) және 23) (заңды тұлға мүлкінің меншік иесінің не меншік иесі уәкілеттік берген тұлғаның (органның) немесе заңды тұлғаның уәкілетті органының шешімімен атқарушы орган басшысының, заңды тұлғаның алқалы атқарушы органы мүшелерінің, сондай-ақ «Акционерлік қоғамдар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес ішкі аудит қызметі жұмыскерлерінің және корпоративтік хатшының өкілеттіктерінің тоқтатылуы) тармақшаларымен көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің уақытша еңбекке қабілетсіздігі және демалыста болуы кезінде Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартының бұзылуына жол берілмейді.

42. Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 2) (жұмыскерлер санының немесе штатының қысқартылуы) және 3) (Жұмыс берушінің экономикалық ахуалының нашарлауына әкеп соққан өндіріс, атқарылатын жұмыс пен көрсетілетін қызмет көлемінің азаюы) тармақшаларымен көзделген негіздер бойынша Жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама тапсырған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелейтін жалғыз басты аналармен, аталған санаттағы анасыз балаларды тәрбиелейтін өзге де адамдармен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді.

43. Егер еңбек шартының алдағы уақытта бұзылатыны туралы хабарлама мерзімінің бітуі жұмыс істемейтін күнге келсе, онда содан кейінгі алғашқы жұмыс күні хабарлама мерзімі аяқталған күн болып саналады.

44. Жұмыскерлер санының немесе штатының қысқартылуына байланысты еңбек шартын бұзу кезінде Жұмыс беруші бос орын болған жағдайда жұмыскерді біліктілігі мен денсаулық жағдайына сәйкес келетін басқа жұмысқа ауыстыру шараларын қолдануы тиіс.

45. Жұмыс беруші халықты жұмыспен қамту орталығына және «Энерготехкәсіподақ» ҚБ-ға Жұмыс берушінің таратылуына, жұмыскерлер санының немесе штатының қысқаруына, Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкелген өндіріс, орындалатын жұмыс пен қызметтер көлемінің азаюына байланысты алдағы уақытта жұмыскерлердің жұмыстан босатылатыны туралы, босатылатын жұмыскерлердің лауазымы мен кәсібін, мамандығын, біліктілігі мен еңбекақы мөлшерін және босатылатын мерзімін көрсете отырып, босатылатын жұмыскерлердің саны мен санаттары туралы ақпаратты оларды босатуға дейін кем дегенде бір ай бұрын толық көлемде ұсынуға міндетті.

46. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдары мүшелерімен Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға заңды тұлға таратылған жағдайларды қоспағанда, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібін сақтаған кезде аталған адамдар мүше болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін есепке ала отырып, жол беріледі.

Жұмыс беруші кәсіподақ органын сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартының бұзылатыны туралы еңбек шарты бұзылады деп жоспарланып отырған күнге дейін кем дегенде бір ай бұрын жазбаша хабардар етеді.

Кәсіподақ органы Жұмыс берушіден кәсіподақ мүшелерімен алдағы уақытта еңбек шартының бұзылатыны туралы хабарламаны алған сәттен бастап 7 (жеті) күнтізбелік күн ішінде шешім қабылдайды, ол туралы Жұмыс берушіні тиісті хаттаманың деректемелері көрсетілген хаттамадан үзінді көшірме беру арқылы жазбаша хабардар етеді.

47. Кәсіподақ органының дәлелді пікірі болмаған жағдайда Жұмыс берушіден хабарлама алған сәттен бастап 7 (жеті) күнтізбелік күн өткен соң Жұмыс беруші жұмыскерді хабардар ету мерзімі өткеннен кейін онымен еңбек шартын бұзуға құқылы.

48. Жұмыс беруші кәсіподақтың еңбек шартын бұзудан бас тарту түріндегі дәлелді пікірін алған жағдайда, Жұмыс беруші еңбек қатынастарын сақтауға міндетті. Жұмыс беруші еңбек шартын бұзу рәсімін жалғастыруға кәсіподақ органына еңбек шартын бұзудың негізделген себептерін ұсынғаннан кейін және кәсіподақ органының келісімін алған соң ғана құқылы.

49. Еңбек шартын бұзған жағдайда ІНҚ-ға сәйкес кету қағазы ресімделеді.

#### **4. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ**

50. Жұмыс уақыты – жұмыскер Жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ осы Кодекске, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік

құқықтық актілеріне, Жұмыс берушінің актісіне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдері.

51. Қорытынды дайындық жұмысы уақытының кезеңі (наряд-тапсырма, материалдар, құралдар алу, техникамен, құжаттамамен танысу, жұмыс орнын дайындау және тазалау, дайын өнімді өткізу және басқалары), технологиямен, еңбекті ұйымдастырумен; қауіпсіздік және еңбекті қорғау ережелерімен көзделген үзілістер; жұмыскер өз уақытын еркін қолдана алмайтын уақытта жұмыс орнында болу немесе жұмысты күту уақыты; мереке және демалыс күндеріндегі кезекшіліктер; үйдегі кезекшілік және еңбек, ұжымдық шарттарға, Жұмыс берушінің актілеріне немесе Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес жұмыс уақытына жатқызылатын басқа да кезеңдер жұмыс уақытына жатады.

52. Жұмыс уақытының ұзақтығы қалыпты, қысқартылған және толық емес болуы мүмкін.

53. Компания жұмыскерлерінің жұмыс уақыты режимі Қазақстан Республикасының заңнамасы мен Еңбек тәртібі ережесіне сәйкес анықталады.

54. Жұмыс уақытын реттеген кезде тараптар жұмыскерге екі демалыс күнімен бірге бес күндік жұмыс аптасы белгіленуін негізге алады. Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы тиіс.

55. Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы сияқты ақы төлене отырып, ұзақтығы аз жұмыс уақыты қарастырылуы мүмкін.

56. Негізгі жұмыс орны бойынша күнделікті жұмыстың және қатар атқарылатын жұмыстың жиынтық ұзақтығы күнделікті жұмыстың жиынтық ұзақтығы нормасынан (8 сағат) 4 сағаттан аспайтындай болуы тиіс.

57. Ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстарда жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін Өндірістер, цехтар, кәсіптер мен лауазымдар тізіміне, ауыр жұмыстар, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстар тізбесіне сай аптасына 36 сағаттан аспайтын ұзақтығы қысқартылған жұмыс уақыты белгіленеді.

Осы тармақпен көзделген ұзақтығы қысқартылған жұмыс уақыты ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайдағы еңбегі еңбек талаптары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге қолданылады.

Жұмыс беруші еңбек жағдайы бойынша өндірістік объектілерге, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттау жүргізбеген жағдайда ұзақтығы қысқартылған жұмыс уақыты Өндірістер, цехтар, кәсіптер мен лауазымдар тізіміне, ауыр жұмыстар, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстар тізбесіне сай беріледі.

58. Бірінші және екінші топтағы мүгедек жұмыскерлерге аптасына ұзақтығы 36 сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс уақыты белгіленеді.

59. Еңбек шартын жасаған кезде, сондай-ақ еңбек қатынастары процесінде жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім бойынша толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін.

60. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-аналардың (асыраушысының) біреуінің, сонымен қатар медициналық

қорытындыға сәйкес отбасының ауырып жатқан мүшесіне күтім жасаған жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын тағайындайды.

61. Толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы жұмыс жұмыскер үшін Кодекспен, еңбек, ұжымдық шарттармен, келісімдермен белгіленген ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы ұзақтығының, еңбек өтілін есептеудің және еңбек аясындағы басқа да құқықтардың шектелуіне әкелмейді.

62. Үздіксіз өндіріс режимінде және өндіріс (жұмыс) талаптары бойынша белгіленген күнделікті немесе апталық жұмыс уақытының ұзақтығы сақталмайтын кейбір жұмыс түрлерінде жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының жиынтықталған есебі енгізіледі, есепке алу кезеңінің ұзақтығы – бір күнтізбелік жыл.

63. Жұмыс уақытын жиынтықты есепке алған кезде күнделікті жұмыстың нақты ұзақтығы белгіленген нормадан артық немесе кем болуы мүмкін және бұл ауытқулар есептік кезең шеңберінде теңгерімделуі (өзара өтелуі) тиіс. Кесте бойынша ауысымнан (белгіленген максимум шегіндегі) тыс сағаттар емес, күнтізбелік жылға бекітілген Жұмыс уақыты теңгерімі тұрғысынан есептік кезең ішіндегі жұмыс сағаттарының қалыпты санынан тыс сағаттар үстеме сағаттар деп танылады.

64. Жұмыс уақытының жиынтықталған есебін белгілеген кезде жұмыскердің жұмыстың аяқталуы мен келесі жұмыс күні (жұмыс ауысымы) жұмыстың басталуы арасындағы демалысының ұзақтығын сақтау міндетті болып табылады.

65. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істеп жатқан жұмыскерлерді өндіріс объектілерінде болған кезеңде тұратын үй-жаймен қамтамасыз етуге және тіршілігін қамтамасыз ету үшін тамақтандыруды ұйымдастыруға, жұмыс орнына дейін және одан кері қайтып жеткізуді қамтамасыз етуге, сонымен қатар жұмыс істеу және ауысым алдында демалу үшін жағдай жасауға міндетті.

Жұмыс беруші вахталық жұмыс істеу әдісін қолдану тәртібін белгілейді, сонымен қатар жұмыскерді жұмыс жүргізіліп жатқан объектіге және тұру үшін арнайы жабдықталған жерлерге (вахталық кенттер) баруына қажетті жағдаймен қамтамасыз етеді.

Жұмыскер вахтада жүргенде жұмыс беруші жұмыс жүргізіліп жатқан объектіде және тұруы үшін арнайы жабдықталған жерлерде (вахталық кенттерде) белгілеген тәртіпті сақтауға міндетті.

Объектіде жұмысты орындайтын уақыт пен ауысым арасындағы демалыс уақытын қамтитын кезең вахта болып есептеледі. Вахтаның ұзақтығы он бес күнтізбелік күннен аспайды. Жұмыскердің жазбаша келісімі бойынша вахтаның ұзақтығы отыз күнтізбелік күнге дейін ұзартылуы мүмкін.

Вахталық жұмыс істеу әдісі кезінде бір тоқсанға немесе басқа да ұзағырақ кезеңге, бірақ бір күнтізбелік жылдан аспайтын уақытқа немесе белгілі бір жұмысты орындаған кезеңге жұмыс уақытының жиынтықталған есебі белгіленеді.



Вахталық әдіспен жұмыс істейтін уақытша жұмыста болмаған жұмыскердің орнына жұмыс істеген кезде еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша жұмыс уақыты режимін (бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасынан) кейіннен жұмыскерге артығымен атқарған сағаттар үшін демалыс күндерін (сағаттарын) бере отырып, вахталық әдіс жұмысына өзгертуге рұқсат етіледі.

Жұмыс уақыты мен демалыс уақыты есепке алу кезеңі шегінде вахтада жұмыс істеу кестесімен (вахталар кестесімен) бекітіледі. Есепке алу кезеңі жұмыс уақытын, демалыс уақытын, жұмыс беруші орналасқан жерден немесе жиналатын пункттен жұмыс орнына барып, қайтатын жерге дейінгі жолдағы уақытты, сонымен қатар аталған күнтізбелік уақыт бөлігіне келетін басқа да кезеңді қамтиды. Бұл ретте есепке алу кезеңінде жұмыс уақытының жалпы ұзақтығы осы Кодексте белгіленген нормадан аспауы тиіс. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін әрбір жұмыскердің жұмыс уақытын және демалыс уақытын есепке алуды жүргізуге міндетті.

Жұмыс берушінің орналасқан жерінен немесе жиналатын пункттен жұмыс орнына барып, кері қайтатын жерге дейінгі жолдағы уақыт жұмыс уақытына енгізілмейді.

Жұмыс ауысымы сегіз сағаттан артық болған жағдайда демалу және тамақтану үшін үзіліс бір сағаттан кем емес уақытқа белгіленеді.

Түнгі уақытта, демалыс және мереке күндері вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлердің жұмысына ақы төлеу еңбек шартында көзделген жұмыс істеген айға жалақы төленетін күннен кешіктірмей жүргізіледі.

66. Он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді жұмыс уақытының жиынтықталған есебін қолдана отырып, жұмысқа тартуға жол берілмейді.

67. Егер жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) ұзақтығы сегіз сағаттан асатын болса, жұмыс уақытының жиынтықталған есебін жүкті әйелдерге қолдануға жол берілмейді.

68. Жұмыс уақытының жиынтықталған есебін бірінші топтағы мүгедек жұмыскерлерге қолдануға жол берілмейді.

Егер осындай режимге сараптамалық кәсіби патологиялық комиссияның қорытындысы негізінде тыйым салынса, екінші және үшінші топтағы мүгедек жұмыскерлерге жұмыс уақытының жиынтықталған есебі белгіленбейді.

69. Жұмыс уақытының жиынтықталған есебі белгіленетін жұмыскерлер санаттары Шарттың №1 қосымшасымен анықталады.

70. Аткарушы дирекцияның жұмыскерлері үшін жұмыс уақытының режимі Еңбек тәртібі қағидаларына сәйкес, Компанияның Басқарма төрағасының бұйрығымен, филиалдардың жұмыскерлері үшін – филиалдар директорларының бұйрықтарымен белгіленеді.

Көрсетілген актілерде мыналар айқындалуы тиіс:

1) жұмыс уақытының ұзақтығы (жекелеген жұмыскерлер санаты үшін қысқартуларды есепке алумен);

2) жұмыс аптасының ұзақтығы (бес күндік, алты күндік);

3) күн сайынғы жұмыстың (ауысымның) ұзақтығы;

4) жұмыскердің жұмыстың аяқталуы мен оның келесі күні басталуы (ауысым) арасындағы күн сайынғы демалысының ұзақтығы;

5) ауысым кестелері;

6) күн сайынғы жұмыстың басталу мен аяқталу уақыты;

7) түскі үзілістің басталу мен аяқталу уақыты және ұзақтығы;

8) өндіріс талаптары бойынша үзіліс берілуі мүмкін емес жұмыстардың тізбесі, жұмыскерлердің демалу және тамақтану орны мен тәртібін Жұмыс беруші анықтайды;

9) суық уақытта ашық далада, жылытылмайтын жабық жайларда, тиеу-түсіру жұмыстарында жұмыс істейтін жекелеген жұмыскерлерге жұмыс уақытына енгізілетін арнайы үзілістер беру тәртібі;

10) жұмыс уақытын есептеу тәртібі, жұмыс уақытының жиынтықталған есебін қолдану тәртібі;

11) жұмыскерлердің жұмыс уақыты мен демалыс уақытына байланысты басқа да мәселелер;

12) үстеме уақытты есептеу тәртібі.

71. Ауысымдық жұмыс кезінде жұмыс ауысымының ұзақтығы, бір жұмыс ауысымынан басқасына көшу ауысым кестесімен белгіленеді.

Жұмыс беруші ауысым кестелерін жұмыскерлердің назарына қолданысқа енгізілгенге дейін он күнтізбелік күн бұрын жеткізеді.

72. Жұмыскерді қатарынан екі жұмыс ауысымы ішінде жұмысқа тартуға тыйым салынады.

73. Жұмыскердің жұмыстың аяқталуы мен келесі күні (ауысымда) жұмыстың басталуы арасындағы күнделікті ауысым арасындағы демалысының ұзақтығы кемінде 12 (он екі) күнді құрайды.

74. Мұсылман күнтізбесі бойынша аталып өтетін Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар – православиелік Рождество күні қолданылатын жұмыс режимдері мен ауысым кестелеріне (вахталар кестелеріне) қарамастан демалыс күндері болып табылады.

75. Ауысым кестесі бойынша немесе вахталар кестесімен вахталық әдіс бойынша жұмыс істейтін жұмыскерлерді мереке күндерінде, сондай-ақ демалыс күндерінде (мұсылман күнтізбесі бойынша аталып өтетін Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар – православиелік Рождество күні) жұмысқа тарту үшін жұмыскерлердің жазбаша келісімі және Жұмыс берушінің актісін шығару талап етілмейді.

76. Үздіксіз өндірістерде немесе демалыс күндері өндірістік-техникалық талаптар бойынша немесе халыққа тұрақты үздіксіз қызмет көрсетілетін болғандықтан жұмысын тоқтату мүмкін емес өндірістерде жұмыс істейтін жұмыскерлерге (жұмыскерлер тобына) демалыс күндері аптаның басқа күндеріне ауысым кестелеріне (вахта кестесіне) сай кезекпен беріледі.

77. Демалыс және мереке күндері кәсіпорындарда кейінге қалдыруға болмайтын күнделікті мәселелерді үздіксіз шешіп отыру үшін кезекшілік (жұмыс орнында немесе үйде) енгізілуі мүмкін. Жұмыс беруші жұмыскерге кезекшілік уақыты үшін демалыс күнін жалақысын сақтай отырып, басқа

күнге беруге міндеттенеді. Кезекшілік Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

78. Иссапарда жүрген жұмыскер демалыс күндерін сол жіберілген жерде Жұмыс берушінің еңбек тәртібіне сәйкес пайдаланады.

79. Жылдың суық уақытында  $-25^{\circ}\text{C}$  төмен температура кезіндегі ашық ауадағы тікелей жұмыс орындарында немесе жылытылмайтын жабық орындарда жұмыс істеген кезде жылыну және демалу үшін арнайы үзіліс беріледі, ол жұмыс уақытына қосылады. Осы үзілістердің мерзімділігі әрбір 2 (екі) сағат сайын 10 (он) минутты құрайды.

Жылдың ыстық уақытында  $-40^{\circ}\text{C}$  жоғары температура кезінде ашық ауадағы тікелей жұмыс орындарында немесе желдетілмейтін жабық орындарда жұмыс істеген кезде демалу үшін арнайы үзілістер беріледі, ол жұмыс уақытына қосылады. Осы үзілістердің мерзімділігі әрбір 2 (екі) сағат сайын 10 (он) минутты құрайды.

80. Жұмыс уақытын есепке алу жұмыскерлердің жалақысын есептеу үшін Жұмыс берушінің актісі болып табылатын жұмыс уақытын есепке алу табелінде жүргізіледі. Жұмыскер нақты жұмыс істеген сағаттар саны туралы ақпарат жұмыс уақытын есепке алу табелінде дұрыс көрсетілмеген жағдайда Жұмыс беруші жауапты жұмыскерлерді тәртіптік жауапкершілікке тартуға құқылы. Жұмыс уақытын есепке алу табелінде Жұмыс беруші жұмыскер жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақытты көрсетеді. Жұмыс атқарылған уақыт құрамында нақты атқарылған жұмыс уақыты және жұмыс уақытына жататын басқа да уақыт кезеңі есепке алынады. Бұл ретте үстеме жұмыстар, түнгі уақыттағы, демалыс, мереке күндеріндегі жұмыстар, иссапарда болған кезең бөлек есепке алынады.

81. Жұмыскерлер, оның ішінде қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін олардың әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттіліктерін өндіріс мүдделерімен ұштастыру мақсатында икемді жұмыс уақыты режимі белгіленуі мүмкін.

82. Сағат 22-ден бастап 6-ға дейінгі уақыт түнгі жұмыс уақыты болып саналады.

83. Түнгі уақыттағы жұмысқа жіберілмейтіндер:

- 1) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер;
- 2) Жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама өткізген жүкті әйелдер.

84. Түнгі уақыттағы жұмысқа мүгедек жұмыскерлер мұндай жұмыс медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайы бойынша тыйым салынбайтын болса, олардың жазбаша келісімі бойынша ғана жіберіледі.

85. Жұмыс беруші мына жұмыскерлерді олардың жазбаша келісімінсіз түнгі уақыттағы жұмысқа тартуға құқығы жоқ:

- 1) үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және анасы жоқ жеті жасқа дейінгі балаларды тәрбиелейтін басқа да адамдарды;
- 2) он алты жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелейтін жұмыскерлерді.

86. Үстеме жұмыстарға тартуға мынадай жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі:

1) елді қорғау үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, табиғи зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау немесе олардың салдарын тез арада жою үшін қажетті жұмыстар жүргізу кезінде;

2) сумен жабдықтау, газбен жабдықтау, жылумен жабдықтау, энергиямен жабдықтау және басқа да тіршілікпен қамтамасыз ететін жүйелердің қалыпты жұмысын бұзатын басқа да жағдайларды жою үшін;

3) алмастыратын жұмыскер жұмысқа келмеген жағдайда, егер жұмыс үзіліске жол бермесе, басқа жұмыскермен ауыстыру үшін шұғыл шаралар қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін;

4) денсаулығын жоғалту немесе өлімге әкеп соғу сияқты қауіп төнген азаматтарға шұғыл және күттіруге болмайтын көмек көрсету үшін.

87. Үстеме жұмысқа мынадай жұмыскерлер жіберілмейді:

1) Жұмыс берушіге жүктілігі туралы анықтама өткізген жүкті әйелдер;

2) он сегіз жасқа толмағандар;

3) мүгедектер.

88. Үстеме жұмыстар әрбір жұмыскер үшін тәулік бойы екі сағаттан, ал ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстарда бір сағаттан аспауы тиіс.

89. Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына 12 (он екі) сағаттан және жылына 120 (жүз жиырма) сағаттан аспауы тиіс.

90. Үстеме жұмыстардың шекті санын шектеу елді қорғау үшін, сонымен қатар төтенше жағдайларды, табиғи зілзаланы немесе өндірістік аварияны болдырмау немесе олардың салдарын тез арада жою үшін қажетті жұмыстарға және денсаулығын жоғалту немесе өлімге әкеп соғу қауіпі төнген азаматтарға шұғыл және күттіруге болмайтын көмек көрсету жағдайындағы жұмыстарға қолданылмайды.

90-1. Қашықтан жұмыс істеу Кодекстің 138-бабына сәйкес жүзеге асырылады.

## 5. ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

91. Демалыс уақытының түрлері мыналар:

1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер:

- демалу және тамақ ішу үшін үзіліс;

- ауысым ішіндегі және арнайы үзілістер;

2) күнделікті (маусымаралық) демалыс;

3) демалыс күндері (вахтаралық демалыс);

4) мереке күндері;

5) еңбек демалыстары.

92. Демалыс, мереке және жұмыс күндері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес Шартпен және Жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

93. Демалыс – жұмыс орнын (лауазымын) және осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыскердің

жыл сайынғы демалысын қамтамасыз ету немесе әлеуметтік мақсаттар үшін жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату.

94. Жұмыскерлерге берілетін демалыстардың түрлері:

- 1) негізгі жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы;
- 2) қосымша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы;
- 3) әлеуметтік демалыс.

95. Қосымша жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары мына жұмыскерлерге беріледі:

1) еңбек жағдайы бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелеріне сай айқындалатын ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін жұмыскерлерге.

Жұмыс беруші еңбек талаптары бойынша өндірістік объектілерге аттестаттауды уақтылы жүргізбеген жағдайда қосымша жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары Қосымша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беруге құқық беретін ауыр жұмыстар, зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстар тізбесіне сай жұмыскерлердің лауазымдары және кәсіптер тізімі негізінде толық көлемде беріледі;

2) бірінші және екінші топтағы мүгедектерге – ұзақтығы кем дегенде алты күнтізбелік күн.

Жұмыскерлердің өзге санаттарына қосымша жыл сайынғы демалыс беру және оның ұзақтығы Қазақстан Республикасының заңдарымен белгіленеді.

96. Бірінші немесе екінші топтағы мүгедектер болып табылатын жұмыскерлерге қосымша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру үшін кадр қызметіне мүгедектік тобы көрсетілген, мүгедек дәрежесін растайтын құжаттарды мүгедектік тағайындалған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде тапсыру қажет. Растаушы құжаттарды Шартпен белгіленген мерзімде тапсырмаған жағдайда Жұмыс беруші мүгедектерге қосымша демалысты тек Жұмыс беруші хабардар етілген күннен бастап беруге құқылы.

97. Қосымша ақылы демалыстар «Семей ядролық сынақ полигонында ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы», «Арал маңындағы экологиялық апат салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Заңдар қолданылатын жұмыскерлерге аталған заңдарда белгіленген ұзақтықпен беріледі.

98. Қосымша жыл сайынғы ақылы демалыс ақылы жыл сайынғы еңбек демалысымен бір уақытта немесе жұмыскердің қалауы бойынша жұмыс жылының басқа уақытында беріледі. Қосымша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын демалыстар кестесінен тыс басқа жұмыс жылының уақытында пайдаланғысы келген жұмыскер Жұмыс берушіні алдын ала тиісінше ресімдеу үшін жазбаша өтініш беру жолымен хабардар етуге міндетті.

Жыл сайынғы еңбек демалысының жалпы ұзақтығын есептеген кезде қосымша жыл сайынғы еңбек демалыстары негізгі жыл сайынғы еңбек демалысымен қосылады.

99. Әлеуметтік демалыстар бұл ана болу, скринингтік зерттеулерден өту, бала күту, өндірістен қол үзбей білім алу үшін қолайлы жағдайлар жасау

мақсатында және басқа да әлеуметтік мақсаттар үшін жұмыскерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босатуды білдіреді.

100. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру талаптары мен тәртібі Компанияның жұмыскерлеріне демалыс беру ережесіне және еңбек шартына сәйкес белгіленеді. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы кемінде 24 күнтізбелік күнді құрайды.

101. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезегі жыл сайын Жұмыс беруші жұмыскерлердің пікірлерін есепке ала отырып, бекітетін демалыстар кестесіне сәйкес анықталады немесе Тараптардың келісімі бойынша демалыстар кестесінен тыс белгіленеді. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстарын беру кезектілігінің бекітілген кестесін жұмыскер де, Жұмыс беруші де орындауға міндетті.

Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыстар кестесі өзгерген жағдайда, Жұмыс беруші жұмыскерді бұл туралы кем дегенде еңбек демалысы басталғанға дейін екі апта бұрын хабарлауға міндетті. Демалыс кестесін түзету жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

102. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы мынадай жағдайларда толықтай немесе оның бөлігі басқа уақытқа ауыстырылуы мүмкін:

- 1) жұмыскер еңбекке уақытша жарамсыз болғанда;
- 2) жүктілік және босану бойынша демалысы.

103. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын ауыстыру, егер жоғарыда көрсетілген жағдайлар жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын бергенге дейін немесе демалыстың бірінші күні, яғни жұмыскер еңбек демалысының бірде бір күнін пайдаланып үлгермесе, толығымен жүргізіледі.

104. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы (оның бөлігі) жұмыскердің өтініші бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысында болу кезеңінде ауыстырылады.

105. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын немесе оның бір бөлігін кейінге ауыстыру туралы шешімді жұмыскер қабылдайды және ол еңбек демалысын немесе оның бір бөлігін бұдан әрі пайдалануы туралы нұсқаны көрсете отырып, жазбаша түрде білдіруі тиіс.

Тараптардың келісімі бойынша кейінге ауыстырылған еңбек демалысы келесі жұмыс жылынан кейінгі еңбек демалысына қосылуы немесе жұмыскердің өтініші бойынша ағымдағы жұмыс жылында жеке берілуі мүмкін.

106. Қосымша жыл сайынғы еңбек демалысын Жұмыс беруші жұмыскердің жазбаша келісімі бойынша ғана өндірістік қажеттілік жағдайында үзуі мүмкін. Жұмыскердің Жұмыс берушінің ұсынысынан бас тартуы еңбек тәртібінің бұзылуы болып табылмайды.

107. Демалыстан кері шақыру жұмыскердің жазбаша келісімімен жүргізіледі.

108. Кері шақырылуына байланысты жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының бөлігі Еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жұмыс жылының ішінде немесе келесі жұмыс жылы кез келген уақытта

беріледі немесе келесі жылдың ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына қосылады.

109. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері шақырған кезде пайдаланылмаған еңбек демалысының бөлігін басқа уақытқа берудің орнына Жұмыскер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін өтемақы төленеді.

110. Жасы он сегізге әлі толмаған жұмыскерді, жүкті әйелдерді және ауыр, зиянды (өте зиянды) жұмыс атқаратын, қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан, сондай-ақ «Семей ядролық сынақ полигонында ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» және «Арал өңіріндегі экологиялық апаттың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының Заңдарына сәйкес жоғары радиациялық қауіпті аймақта тұрғаны үшін берілген қосымша демалыстан кері шақыруға рұқсат етілмейді.

111. Жұмыскер Жұмыс берушіге еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытқа ауыстыруды ұсынса, онда Жұмыс берушінің актісі негізінде жұмыскерді хабардар ете отырып, есептелген, бірақ еңбек демалысының күндерін басқа уақытқа ауыстыруға байланысты пайдаланылмаған күндердің ақысын жалақысынан ұстап қалады.

112. Білім беру ұйымдарында оқып жатқан жұмыскерлерге сынақ пен емтихан тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, диплом жұмысын (жобасын) дайындау және қорғау, сонымен қатар әскери үйретілген резервті дайындау бағдарламасынан өту үшін оқу демалыстары беріледі.

Оқу демалысына ақы төлеу («Болашақ» халықаралық стипендиясы шеңберінде оқу демалысын қоспағанда) жүзеге асырылады:

- «Энергоинформ» АҚ-ның тиісті атқаратын лауазымы және атқаратын жұмыс бейіні бойынша, сондай-ақ «Энергоинформ» АҚ Басқарушы комитетінің ұсынымы негізінде «Энергоинформ» АҚ Басқармасының шешімі бойынша өзге де жағдайларда айлық лауазымдық жалақы есебінен»;

- «Энергоинформ» АҚ қызметінің бейініне сәйкес келмейтін және атқарып отырған лауазымы мен орындап жатқан жұмысына сәйкес келмейтін мамандықтар бойынша оқыған кезде оқу кезеңіне сәйкес келетін әрбір жұмыс күні үшін 1 (бір) АЕК (тиісті қаржы жылына республикалық бюджет туралы заңмен жыл сайын бекітілетін айлық есептік көрсеткіш) мөлшерінде жүзеге асырылады.

113. Жұмыс беруші жұмыскерді біліктілігін арттыруға, қайта даярлауға немесе оқуға жіберген кезде жұмыскердің оқуда болған уақыты жалақыны, сыйақыны/сыйлықақыны есептеген кезде нақты атқарылған жұмыс уақыты ретінде есепке алынады.

114. Жұмыс беруші «Болашақ» халықаралық шәкіртақысы шеңберінде шетелге оқуға, тағылымдамаға жіберілген жұмыскерлерге жұмыс орны (лауазымы) сақталатын оқу демалыстарын береді.

115. Жұмыскер жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталатын мынадай әлеуметтік демалыстардың түрлерін алуға құқылы:

1) бір жыл ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын көлемде скринингтік зерттеуден өту үшін демалыс;

2) кем дегенде үш жұмыс күні көлемінде он екі аптаға дейінгі жүктілігі бойынша медициналық есепке тұруға демалыс.

116. Алынып тасталды.

117. Жұмыскердің мына жағдайларда 5 күнтізбелік күнге дейін жалақысы сақталмайтын қысқа мерзімді демалыс алуға құқығы бар:

1) некеге тіркелу;

2) баланың туылуы (бала туылған күннен бастап 60 күн ішінде);

3) баланы (балаларды) асырап алу (бала асырап алған күннен бастап 60 күн ішінде);

4) жұбайының, ата-аналарының (ата-анасының), балаларының, асырап алушының, асырап алған ұлының (қызының), туған және туысқан ағалары (інілері) мен әпкелерінің (сіңілілерінің), атасының, әжесінің, немерелерінің қайтыс болуы.

117-1. Жұмыскерлерге олардың өтініштері бойынша келесі жағдайларда жалақысы сақтала отырып, қосымша әлеуметтік демалыстар беріледі:

- некені тіркеу-1 (бір) күн;

- баланың (балалардың) тууы - 1 (бір) күн (оқиға басталған сәттен бастап 10 күнтізбелік күн ішінде);

- жақын туыстарын (жұбайын (зайыбын), балаларын, ата-аналарын, туған бауырларын) жерлеу – 3 (үш) күн (оқиға басталған сәттен бастап 10 күнтізбелік күн ішінде);

- 6 (алты) жастан 9 (тоғыз) жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әйелдерге, жалғызбасты әкелерге, қамқоршыларға-оқу жылы басталған бірінші күн, бітіруші сынып оқушыларының ата – аналарына-1 (бір) күн, мектепте «соңғы қоңырау» өткізген күні;

- мерейтойға байланысты (50, 60 жыл) - 1 (бір) күн (оқиға басталған сәттен бастап 10 күнтізбелік күн ішінде).».

117-2. 18 (он сегіз) жасқа дейінгі мүгедек балалары бар ата-аналарға жыл сайынғы еңбек демалысынан шегерілмей айына 1 (бір) ақылы бос күн берілсін. Егер ата-аналардың екеуі де «Энергоинформ» АҚ жұмыскерлері болса, олардың біреуіне таңдау бойынша бос күн беріледі.

117-3. Жұмыс беруші халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның талаптарына сәйкес вакцинаның әрбір компонентін алған кезде алдын-алу егулер жүргізу үшін қызметкерге орташа жалақысын сақтай отырып, бір демалыс күнін береді.

Келесі жұмыс күні жұмыскерлер вакцинациядан өткені туралы растайтын құжатты ұсынуы керек.

117-4 Егер жұмыскерге, оның ауысымдық кестесінде, оның ішінде демалыс/мереке күндерінде жұмыс күндеріне түсетін жалақысы сақталатын әлеуметтік демалыс берілсе, онда әлеуметтік демалыс күндеріне үстемеақылар



мен қосымша ақыларды есепке алмай, 8 сағаттық жұмыс күні негізге алына отырып, бір мөлшерде ақы төлеу жүргізіледі.

118. Жүкті әйелдің денсаулығын сақтау және ананы қорғау, Жұмыс берушінің медициналық қортындыны орындауы мақсатында жүкті әйелге жүктілігі мен босануы бойынша демалысқа құқық беретін уақытша еңбекке жарамсыздық туралы парақта көрсетілген күннен бастап, бірақ ұсынылған күннен бастап он күннен кешіктірмей жүкті әйел тиісті демалысты ресімдеуі тиіс.

119. Жұмыскер жаңа туылған баланы (балаларды) асырап алған жағдайда, Жұмыс беруші (ата-аналардың біреуіне) баланы асырап алған күннен бастап бала туылған күннен 56 (елу алты) күн біткенге дейінгі кезең үшін демалыс береді.

120. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылатын жүктілігі мен босануына, жаңа туылған баланы (балаларды) асырап алуына байланысты табысын жоғалтуы жағдайына жұмыскерлерге әлеуметтік төлемдер сомасын шегеріп, орташа жалақысын сақтай отырып, жүктілігі мен босануы бойынша демалысқа ақы төлейді.

121. Жұмыскердің орташа жалақысы орташа күндік (сағаттық) еңбекақыны жүктілігі мен босануы бойынша әйелдерге, жаңа туылған баланы асырап алған жұмыскерлерге берілген демалыс кезеңіне келетін жұмыс күндері (жұмыс сағаттары) санына көбейту жолымен есептеледі.

122. Жүктілігі мен босануы бойынша демалысқа ақы төлеуді Жұмыс берушінің қаржы қызметтері тек жүкті әйел жүктілігі мен босануына байланысты Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан төленген табысын жоғалтуы жағдайына әлеуметтік төлемдер мөлшері көрсетілген банктік операциялардың жекелеген түрлерін жүзеге асыратын банктер мен (немесе) ұйымдарда ашқан банк шотының көшірме үзіндісін ұсынғаннан кейін ғана жүргізеді.

123. Босану қиын болған, екі немесе одан көп бала туылған жағдайда еңбекке уақытша жарамсыздық парағы қосымша 14 (он төрт) күнтізбелік күнге ұзартылады. Мұндай жағдайларда босануға дейінгі және босанғаннан кейінгі демалыстардың жалпы ұзақтығы 140 (жүз қырық) күнтізбелік күнді құрайды.

124. Жүктілігі мен босануына байланысты уақытша еңбекке қабілетсіздігі қосымша 14 (он төрт) күнтізбелік күнге ұзартылған жағдайда Жұмыс беруші Шартта көзделген тәртіппен және мөлшерде ұзартылған демалысқа ақы төлейді.

125. Егер жүкті әйелде 12 ай ішінде жалақысы болмаса, жүктілігі мен босануы бойынша демалысқа құқығы туындаған жағдайда жүктілігі мен босануы бойынша демалысқа Жұмыс берушінің есебінен ақы төленбейді.

Еңбекке уақытша қабілетсіздігі кезеңінде нақты еңбек қатынастарын жалғастырып, Жұмыс берушіде жүктілігі мен босануы бойынша демалысты уақтылы ресімдемесе және осы Шарттың ережелерінде көзделген демалысты

ресімдеу тәртібі бұзылса, жүктілігі мен босануы бойынша демалысқа Жұмыс берушінің есебінен ақы төленбейді.

126. Кодекстің 100-бабына сәйкес жұмыскерге жазбаша өтініші бойынша баласы 3 (үш) жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс беріледі.

127. Баласы үш жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс толығымен немесе оның бір бөлігі пайдаланылуы мүмкін. Жұмыскер бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын қосымша демалысты тиісінше ресімдемесе, бұл еңбек тәртібінің бұзылуы ретінде қаралады. Жұмыскер жүктілігі мен босануы бойынша демалысы және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысы аяқталғаннан кейін жұмыс орнында нақты болмаса, Жұмыс беруші жұмыскерді Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 8) тармақшасы бойынша жұмыс орнында болмағаны үшін еңбек шартын бұзу түрінде тәртіптік жауапкершілікке тартуға құқылы.

128. Баласы үш жасқа толғанға дейінгі бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысы біткенге дейін жұмысқа шыққан жағдайда жұмыскер Жұмыс берушіні жұмыс басталғанға дейін бір ай бұрын өзінің ниеті туралы хабардар етуге міндетті. Егер жұмысқа мерзімінен бұрын шығуы туралы Жұмыс берушіні хабардар еткен бір ай мерзімде жұмыскер мерзімінен бұрын шығатыны туралы пікірін өзгерткен болса, онда ол Жұмыс берушіні жұмысқа шыққанға дейін 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей екінші жазбаша өтініш беру арқылы хабардар етеді.

129. Баласы үш жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс уақытында жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

130. Бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс уақыты жалпы еңбек өтіліне, мамандығы бойынша еңбек өтіліне есептеледі.

131. Демалыстардың барлық түрлері растайтын құжаттары (қажет болған жағдайда) қоса беріліп, жұмыскердің хабарламасы (жазбаша өтініші) негізінде Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

## **6. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ**

132. Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу Қазақстан Республикасының заңнамасына, жұмыскерлерге еңбекақы мен сыйақы төлеу мәселелері жөніндегі ІНҚ-ға сәйкес жүргізіледі.

133. Еңбекақы төлеу жүйесі қызметақыны (тарифтік мөлшерлеме), қызметақыға (тарифтік мөлшерлемеге) берілетін үстеме ақы мен қосымша ақыны, есептік кезеңдегі жұмыс қорытындылары бойынша сыйақыны қамтиды.

134. Жұмыскерлерге берілетін айлық жалақы нақты жұмыс істеген уақыты үшін айына кем дегенде бір рет, келесі айдың 10-ынан кешіктірмей төленеді.

135. Жұмыскердің Компания карточкаларға қызмет көрсету шартын жасаған банк шығарған банктік карточкасына ақша аударған кезде банк жұмыскердің карт-шотына жалақы сомасын аударғаны үшін ұстап қалатын сыйақыны Компания төлейді.

136. Компания жұмыскеріне қызметақы (тарифтік мөлшерлеме) Қызметақы схемасына (тарифтік мөлшерлемеге) сәйкес жұмыскердің біліктілігіне, орындайтын жұмысының күрделілігіне, көлеміне, сапасы мен талаптарына қарай еңбек шартында белгіленеді.

137. Жұмыскерге жалақысы сақталмай демалыстан шыққанда еңбек шартында белгіленген, бірақ жұмыскер жұмысқа шыққан күнге осы лауазымы бойынша қызметақы схемасында белгіленген ең төменгі мөлшерден кем емес қызметақы төленеді.

Қызметақы мөлшерін осы лауазымы бойынша Қызметақы схемасында белгіленген оның ең төменгі мөлшеріне келтіру қызметақыны қайта қарау болып табылмайды.

137-1. Бала үш жасқа толғанға дейін оның күтіміне байланысты жалақысы сақталмайтын демалыстан шығу жөніндегі жұмыскердің еңбек шартында белгіленген, бірақ жұмыскер шыққан күнгі осы лауазымы бойынша лауазымдық жалақылар схемасында белгіленген ең төменгі мөлшерден төмен емес лауазымдық жалақы қолданылады.

Лауазымдық жалақының мөлшерін осы лауазым бойынша лауазымдық жалақылар схемасында айқындалған оның ең төменгі мөлшеріне келтіру лауазымдық жалақыны қайта қарау болып табылмайды.

Басқарушы комитет жұмыскердің лауазымдық жалақысын қайта қарауды жұмыскер үш жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыстан шыққаннан кейін екі ай өткен соң жүзеге асырады.

138. Жұмыскерлердің жалақы мөлшері Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген ең төменгі жалақы мөлшерінен кем болмауы керек.

139. Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде белгіленген инфляция деңгейіне және еңбек өнімділігі артқан жағдайда көрсетілген қызмет көлемдерінің жоспарлы артуына сүйене отырып, еңбекақы төлеудің грейдтік жүйесінің жұмыс істеу құралы ретінде Жұмыс беруші еңбекақы төлеу қорын индекстеуге міндеттенеді.

140. Өндірістік және қызмет көрсетуші персоналға мынадай үстемеақылар мен қосымша төлем түрлері белгіленуі мүмкін:

1) жоғары біліктілігі үшін (еңбекақы жүйесі лауазымдарды грейдтеуге негізделетін жұмыскерлерді қоспағанда);

2) лауазымдарды/жұмыстарды қоса атқарғаны үшін;

3) қызмет көрсету аймағының кеңейтілгені үшін;

4) уақытша жұмыста болмаған жұмыскердің міндеттерін орындағаны (қоса атқарғаны) үшін;

5) біліктілігі үшін (үш және одан көп санатының болуы) – жүргізушілерге, автомұнаралар мен автогидрокөтергіштердің, автомобиль крандары мен экскаваторлардың машинистеріне;

6) зиянды (аса зиянды) еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін;

- 7) түнгі уақыттағы жұмыс үшін;
- 8) демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін;
- 9) мерзімінен тыс уақыттағы жұмыс үшін;
- 10) вахталық жұмыс әдісі үшін;

11) «Семей ядролық сынақ алаңында ядролық сынақтар салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы», «Арал маңындағы экологиялық апат салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының заңдары қолданылатын аумақтарда тұрғаны үшін;

12) тәлімгерлік үшін;

13) алынып тасталды;

14) жұмыскерлерге еңбекақы мен сыйақы төлеу мәселелері бойынша Қазақстан Республикасының заңнамасы мен ІНҚ-да көзделген басқа да үстеме ақы мен қосымша ақы түрлері.

141. Әкімшілік персоналға мынадай қосымша ақы түрлері белгіленеді:

1) лауазымдарды қоса атқарғаны үшін;

2) қызмет көрсету аймағының кеңейтілгені үшін;

3) уақытша жұмыста болмаған жұмыскердің міндеттерін орындағаны (қоса атқарғаны) үшін;

4) демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін;

5) Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақ әсеріне ұшыраған аумақтарда тұрғаны үшін;

6) Арал маңындағы экологиялық апат аймағында тұрғаны үшін;

7) жұмыскерлерге еңбекақы мен сыйақы төлеу мәселесі бойынша Қазақстан Республикасының заңнамасы мен ІНҚ-да көзделген басқа да үстемеақы мен қосымша ақы түрлері.

142. Үстемеақылар мен қосымша төлемдердің бірнеше түрі белгіленген жағдайда үстемеақылардың жиынтық мөлшерінен аспауға тиіс:

- өндірістік жұмыскердің негізгі лауазымы бойынша негізгі лауазымы бойынша айлық лауазымдық жалақының (тарифтік ставканың) 50%-ы (уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін орындағаны (алмастырғаны), лауазымдарды/жұмыстарды қоса атқарғаны үшін, кеңейтілген қызмет көрсету аймағы үшін, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыс істегені үшін, тәлімгерлік үшін);

- әкімшілік жұмыскердің негізгі лауазымы бойынша айлық лауазымдық жалақының 30%-ы (уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны), лауазымдарды қоса атқарғаны, кеңейтілген қызмет көрсету аймағы үшін).

Уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқарғаны (алмастырғаны) үшін қызметкерлерге қосымша төлем төлеу, егер уақытша болмаған қызметкерді ауыстыру, ауыстырылатын жұмыскер бір күнтізбелік жыл ішінде бір айдан астам (ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын есепке алмағанда) жұмыста болмаған жағдайларды қоспағанда, алмастыратын жұмыскердің лауазымдық міндеттеріне кірген жағдайда жүргізілмейді.

143. Біліктілігі үшін үстемеақы жүргізушілерге мынадай мөлшерлерде

белгіленеді: үш санаты барларға – айлық қызметақының 15%-ына дейін, санаты үшеуден асқандарға – 20%-ға дейін («А» санатын ескермегенде).

144. Жұмыскерлерге зиянды (аса зиянды) еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін қосымша ақы жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелері бойынша белгіленеді (аттестаттау жүргізілгенге дейін – филиал директоры бекіткен осындай кәсіптердің уақытша тізбесі бойынша) және жұмысшының нақты жұмыс уақыты үшін мұндай жұмыс орындарында мына мөлшерде есептелінеді: айлық қызметақыдан (тарифтік ставкадан) 12%-ға дейін – зиянды жұмыс жағдайында жұмыс істегені үшін, айлық қызметақыдан (тарифтік ставкадан) 24%-ға дейін – қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істегені үшін белгіленеді.

145. Үздіксіз өндіріс режимінде жұмыс істейтін жұмыскерлерген түнгі уақыттағы (сағат 22.00-ден бастап таңғы 06.00-ге дейін) жұмысы үшін жұмыскердің күндізгі (сағат бойғы) ставкасынан 60% мөлшерде қосымша ақы белгіленеді.

Үздіксіз өндіріс режимінде жұмыс істемейтін жұмыскерлерге түнгі уақыттағы (сағат 22.00-ден бастап таңғы 06.00-ге дейін) жұмысы үшін жұмыскердің күндізгі (сағат бойғы) мөлшерлемесінен 50% мөлшерде қосымша ақы белгіленеді.

146. Түнгі уақыттағы жұмыс үшін қосымша ақы түнгі уақыттағы нақты жұмыстың әрбір сағаты үшін төленеді.

147. Мереке және демалыс күндердегі жұмыстарға ақы төлеу сағаттық (күндік) мөлшерлеменің екі есе мөлшерінде жүргізіледі.

148. Мереке және демалыс күндердегі жұмыстарға өтемақы «Энергоинформ» АҚ филиалдарының жұмыс уақытының жинынтық есебі белгіленетін, үздіксіз өндірістерде жұмыс істейтін жұмыскерлерінен басқа жұмыскергеқалауы бойынша қосымша демалыс күнімен алмастырылуы мүмкін.

149. Жиынтықты есепке алу кезінде барлық жұмыскерлерге мереке күні нақты жұмыс істеген сағаттар үшін екі есе мөлшерде төлемақы жүргізіледі. Мереке күніне жұмыс ауысымының бөлігі тура келсе, онда мереке күндері нақты жұмыс істеген сағаттар екі есе мөлшерде төленеді.

150. Жұмыс уақытын жиынтықты есепке алған кезде еңбекақы ауысым кестесі бойынша нақты істелген уақыты үшін төленеді. Бұл ретте, жалақы тиісті жылға арналған Жұмыс уақытының теңгеріміне сәйкес, тарифтік мөлшерлемеге (қызметақы) және айлық жұмыс уақытының нормасына сүйене отырып, есептелген сағаттық тарифтік мөлшерлеме бойынша есептеледі.

151. Үстеме жұмыс үшін төлем жұмыскерге белгіленген айлық тарифтік мөлшерлемеге (айлық ақы) сүйене отырып, бір жарым есе мөлшерінде жүргізіледі.

Тараптардың келісімі бойынша үстеме жұмыс үшін үстеме жұмыстың бір сағатына кем дегенде бір сағат демалыс есебімен демалыс сағаттарын беруге болады.

152. Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін жұмыскерлерге түнгі уақыттағы, мерекелік және демалыс күндердегі, үстеме

уақыттағы жұмысы үшін қосымша ақы нақты атқарған жұмыс уақыты үшін жұмыс уақытын есепке алу табелі негізінде төленеді.

153. Вахталық әдіспен жұмыс істейтін қызметкерлерге вахта кезеңінде жұмыс жүргізілетін орындарында болған әрбір күнтізбелік күн және филиалдың орналасқан жерінен (жиналатын орнынан) жұмыс орнына дейінгі және керісінше қайтатын жолдағы нақты болған күндеріне вахталық әдіспен жұмыс істегені үшін 0,55 АЕК (тиісті қаржылық жылға республикалық бюджет туралы заңмен жыл сайын бекітілетін айлық есептік көрсеткіш) мөлшерінде үстемеақы төлейді және тамақпен қамтамасыз етеді.

Қызметті жеткізушілердің болмауы себепті тамақпен қамтамасыз етілмейтін, вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерге вахталық әдіспен жұмыс істегені үшін үстемеақы 2 АЕК мөлшерінде белгіленеді.

154. Жұмыс берушіге және жұмыскерге қатысы жоқ себептер бойынша жұмыс тұрып қалған уақытқа төлемақы кем дегенде ең аз жалақы мөлшері көлемінде, жұмыс берушінің кінәсінен болса, жұмыскердің орташа жалақысынан кем дегенде елу пайызы мөлшерінде жүргізіледі.

Жұмыс жұмыскердің кінәсінен тұрып қалған уақытқа ақы төленбейді.

155. Арал маңындағы экологиялық апат аймақтарында, Семей ядролық сынақ полигонында ядролық сынақтардың әсеріне ұшыраған аумақтарда тұрғаны үшін қосымша төленетін еңбекақы мөлшері, төлеу тәртібі мен талаптары «Арал маңындағы экологиялық апат салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы», «Семей ядролық сынақ алаңында ядролық сынақтар салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының заңдарымен реттеледі.

156. Тәлімгерлік үшін сыйақы мөлшері өндірістік персоналға тәлімгердің даярлық деңгейін ескере отырып, тәлімгерліктің әрбір айы үшін жұмыскердің лауазымдық жалақысының белгіленген мөлшерінің 10%-нан аспайтын мөлшерде белгіленеді.»

157. Жұмыскерлерге белгіленетін барлық төлемдердің түрлері «Энергоинформ» АҚ-ның тиісті жылға арналған бюджетінде көзделген қаражат шегінде жүзеге асырылады.

158. Жұмыс беруші жалақыны шартта, ұжымдық шарттарда белгіленген толық көлемде және мерзімде төлемеген жағдайда, Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауапты болады. Жұмыс беруші жұмыскерге төлем кешіктірілген кезеңге берешек пен өсімақы төлейді. Өсімақы мөлшері жалақы төлеу бойынша міндеттемелер орындалған күнге Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің 1,25 есе ресми қайта қаржыландыру мөлшерлемесіне сүйене отырып, белгіленеді және төлем жүргізілуі тиіс келесі күннен бастап төлем жүргізілетін күнмен аяқталатын әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күнге есептеледі.

159. «Энергоинформ» АҚ жұмыскерлеріне «Энергоинформ» АҚ бюджетінде осы мақсаттарға қарастырылған ақшалай қаражат шегінде, «Энергоинформ» АҚ ішкі құжаттарына сәйкес қызметті бағалау нәтижелеріне

сай есептік кезеңдегі (тоқсан/жарты жыл/жыл) жұмыс қорытындылары бойынша сыйақы төленуі мүмкін.

160. «Энергоинформ» АҚ тізімдік құрамында тұрған жұмыскерлерге уәждемені арттыру мақсатында күнтізбелік жылда 10 АЕК-тен аспайтын жиынтық мөлшерде ұлттық, мемлекеттік және кәсіптік мерекелерге біржолғы төлемдер (тиісті жылға арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ең төменгі жалақы мөлшері), сондай-ақ еңбекке ақы төлеу қаражатын үнемдеу есебінен «KEGOC» АҚ және «Энергоинформ» АҚ құрылған күннен бастап мерейтойлық күнге бір жолғы төлемдер жүргізілуі мүмкін.

160-1. Жұмыс беруші жұмыскерлер қызметінің нәтижелілігін ұдайы арттыру, «Энергоинформ» АҚ-ның дамуына жұмыскерлердің салымын бағалау, персоналды ынталандыру жүйесін дамыту мақсатында жұмыскерлерге кірістер мен шығыстардың белгіленген бюджеті шегінде біржолғы ақшалай сыйлықақы төлеуге құқылы:

1) мемлекеттік, ведомстволық және салалық наградалармен, сондай-ақ «Самұрық-Қазына» АҚ, «KEGOC» АҚ және «Энергоинформ» АҚ наградаларымен көтермелеу;

2) «Самұрық-Қазына» АҚ, «KEGOC» АҚ, «Энергоинформ» АҚ спартакиадаларында және басқа да ресми жарыстар мен конкурстарда жеңімпаз атанған кезде.

Көтермелеу түрлері мен спорттық іс-шаралар тізбесі, біржолғы ақшалай сыйлықақылардың нақты мөлшері «Энергоинформ» АҚ-ның қаржылық жағдайына байланысты «Энергоинформ» АҚ Басқармасының шешімімен айқындалады.

## **7. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ КӘСІБИ ДЕҢГЕЙІН АРТТЫРУ**

161. Жұмыскерлердің кәсіби шеберлігін дамыту және олардың біліктілігін жүйелі түрде арттыру мақсатында Жұмыс беруші ұйымның жұмыс істеп, дамуы үшін кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілікті артыру қажеттігі мен көлемін айқындайды. Осы мақсаттар үшін Жұмыс беруші қажетті іс-шараларды өткізеді және кәсіби даярлауды, қайта даярлау мен біліктілікті артыруды, атап айтқанда:

1) тікелей Жұмыс берушіде (корпоративтік семинарлар, техникалық оқу, тәжірибе алмасу, тренингтер, «дөңгелек үстелдер» және т.б.);

2) орта білімнен кейінгі жоғары және жоғары білімнен кейінгі техникалық және кәсіби білім бағдарламаларын іске асыратын білім беретін ұйымдарда;

3) кадрларды кәсіби даярлауды, қайта даярлау мен біліктілігін артыруды жүзеге асыратын өзге де ұйымдарда ұйымдастырады.

162. Жұмыс беруші өз қаражаты немесе Қазақстан Республикасының заңнамасы тыйым салмаған өзге де қаражат есебінен жұмыскерді Жұмыс берушінің мүддесіне сай оқытуға және кадрларды даярлау үшін оқытуға жіберуге құқылы.

163. Жұмыскер Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпте еңбек міндеттерін қауіпсіз атқаруы үшін қажетті білім алуға және қажетті кәсіби даярлықтан өтуге құқылы.

164. Кәсіби даярлаудан, қайта даярлау мен біліктілікті артырудан өтетін жұмыскерлер Жұмыс берушімен келісім бойынша жұмыс орны (лауазымы) сақталып, босатылуы немесе толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмыс істеуі мүмкін.

165. Жұмыс беруші дарынды жұмыскерлерді (кадрлық резерв) анықтау, дамыту және жылжыту бойынша іс-шаралар кешенін жүзеге асырады.

166. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен оқыған, біліктілігін арттырған немесе қайта даярлықтан өткен жұмыскер аталған Жұмыс берушіде оқыту шартындағы Тараптармен келісілген мерзімде жұмыс істеуге міндетті.

167. Жұмыс беруші еңбек шартын мерзімінен бұрын бұзған жағдайда оқу шарты жасалған болса, жұмыскерді оқытуға байланысты шығындарды жұмыстың толық атқарылмаған мерзіміне шамалас жұмыскердің жалақысынан ұстап қалуға құқылы.

168. Білім саласындағы Ұлттық біліктілік шеңберін, Салалық біліктілік шеңберін әзірлеудің мемлекеттік бағдарламасын және білім саласындағы басқа да құжаттарды іске асыру шеңберінде Жұмыс беруші аталған құжаттарды әзірлеуге ықпал етеді және қатысады.

## **8. ҚАУІПСІЗДІК ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ**

169. Еңбекті қорғау – құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастыру-техникалық, санитарлық-эпидемиологиялық, емдеу-алдын алу, оңалту және басқа да іс-шаралар мен құралдарды қамтитын еңбек қызметі процесінде жұмыскерлердің қауіпсіз өмірі мен денсаулығын қамтамасыз ету жүйесі.

170. Еңбек қауіпсіздігі - еңбек қызметі процесінде зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік жағдайлардың жұмыскерлерге тигізетін әсерін болдырмау жөніндегі іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етілген жұмыскерлердің қорғалған жай-күйі;

171. Еңбек қауіпсіздігі жағдайлары – жұмыскер еңбек міндеттерін орындаған кезде еңбек процесі мен өндірістік ортаның қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарына сәйкестігі.

172. Қауіпсіз еңбек жағдайлары – жұмыскерлерге өндірістік факторлардың әсер ету деңгейі белгіленген нормативтерден аспайтын еңбек жағдайлары.

173. Жұмыс берушінің өкілдері – құрылтай құжаттары және (немесе) сенімхат негізінде Жұмыс берушінің мүдделерін білдіретін жеке және (немесе) заңды тұлғалар.

174. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор – жұмыскердің қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласында қоғамдық бақылауды жүзеге асыратын өкілі.



175. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасы мен еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік құқықтық актілерге сәйкес міндеттенеді:

1) кәсіби тәуекелді бағалау және алдын алу шараларын жүргізіп, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді анағұрлым қауіпсізіне алмастыру арқылы оны азайту және болдырмау шараларын қолдану;

2) жұмыскерлерді қауіпсіздік және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, нұсқама беру, білімдерін тексеру, сондай-ақ өндірістік процесс пен жұмыстарды өз қаражаты есебінен құжаттармен қамтамасыз ету;

3) басшы жұмыскерлер мен қауіпсіздік және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда Жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сай, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіпте қауіпсіздік пен еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және білімдерін тексеруді ұйымдастыру;

4) жұмыскерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайлар жасау, жұмыскерлерге арнайы киім мен аяқ киім беруді және оларды жөндеуді қамтамасыз ету, оларды профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуатын және залалсыздандыратын құралдармен, медициналық дәрі қобдишасымен, сүтпен немесе соған теңдес тағам өнімдерімен және (немесе) дисаталық (емдік және профилактикалық) тамақтану үшін арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген нормаларға сәйкес жабдықтау, бұл ретте арнайы киім мен аяқкиім беру осы Шарттың № 3 қосымшасына сай жүзеге асырылады;

5) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді олар үшін белгіленген шекті нормадан асатын ауыр заттарды тасымалдау мен қозғалтуға жібермеу;

6) әйелдердің олар үшін белгіленген шекті нормадан асатын ауыр заттарды қолмен көтеруіне және қозғалтуына жол бермеу;

7) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіби ауруларды тіркеуді, есепке алу мен талдауды жүзеге асыру;

8) тоқсанда бір рет жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұратуы бойынша еңбек жағдайларының, қауіпсіздігі мен оны қорғауды мониторингтеу үшін қажетті ақпарат ұсыну;

9) еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиғаларды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгілеген тәртіпте тексеруді қамтамасыз ету;

10) мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдары мен қорытындыларын орындау;

11) жұмыскерлер өкілдері мен техникалық инспектордың қатысуымен еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес кем дегенде бес жылда бір рет өндірістік объектілерге еңбек жағдайы бойынша мерзімді аттестаттау жүргізу;

12) өндірістік объектілерді еңбек жағдайы бойынша аттестаттау нәтижелері туралы мәлеметтерді бір айлық мерзімде жазбаша немесе еңбекті қорғау және қауіпсіздік жөніндегі ақпараттық жүйе арқылы ұсыну;

13) жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыру;

14) авариялық жағдаяттың дамуын және жарақаттйтын жағдайлардың басқа адамдарға әсерін алдын алу бойынша шұғыл шаралар қолдану;

15) қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды еңбек жөніндегі мемлекеттік уәкілетті орган белгілеген нормаларға сәйкес әзірледі, бектуді және қайта қарауды жүзеге асыру;

16) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгілеген тәртіпте ауыр жұмыстармен, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайындағы жұмыстармен айналысатын жұмыскерлерге өз қаражаты есебінен мерзімді медициналық байқаулар мен тексерулерді жүргізуді ұйымдастыру.

176. Асқан қауіптілікке, машиналарға және механизмдерге байланысты жұмыстарды орындайтын жұмыскерлер ауысым алды және рейстен кейінгі медициналық тексеруден өтуі тиіс. Ауысым алды және рейстен кейінгі медициналық тексеруді талап ететін кәсіптер тізімін денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган білгілейді.

177. Арнайы тергеп-тексерілуге жататын жағдайларды қоспағанда, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытынды алған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде жұмыс берушінің актісімен құрылатын, мынадай құрамдағы комиссия жүргізеді:

1) төраға – ұйым басшысы (өндірістік қызмет) немесе оның орынбасары, ал олар болмаған жағдайда – Жұмыс берушінің уәкілетті өкілі;

2) мүшелер – ұйымның қауіпсіздік және еңбекті қорғау қызметінің басшысы және жұмыскердің өкілі.

178. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға болған тиісті учаскедегі еңбек қауіпсіздігіне тікелей жауап беретін лауазымды адам тергеп-тексеруді жүргізу кезінде комиссия құрамына енгізілмейді.

179. Арнайы тергеуге мыналар жатады:

1) ауыр немесе адам өлімімен аяқталған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар;

2) зардап шеккен адамдардың өндірістік жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екі және одан да көп жұмыскерлер ұшыраған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғалар;

3) қатты уланудың топтық оқиғалары жатады.

180. Еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны арнайы тергеп-тексеруді еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті орган өндірістік жарақаттың ауырлық дәрежесі туралы қорытындыны алған кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде мынадай құрамда құрған комиссия жүргізеді:

1) төраға – мемлекеттік еңбек инспекторы;

2) мүшелері – жұмыс беруші және жұмыскерлердің өкілі.

181. Екі адам қайтыс болған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді облыстың, республикалық маңызы бар қаланың, астананың бас мемлекеттік еңбек инспекторы басқаратын комиссия жүргізеді.

Үштен бес адамға дейін қайтыс болған еңбек қызметіне байланысты топтық жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді – еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган, ал бес адамнан көп қайтыс болғанда Қазақстан Республикасының Үкіметі құратын комиссия жүргізеді.

182. Қауіпті өндірістік объектідегі аварияның салдарынан техногендік сипаттағы төтенше жағдайлар кезінде болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру кезінде өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы уәкілетті органның немесе оның аумақтық бөлімшесінің өкілі комиссия төрағасы болып тағайындалады. Бұл жағдайда мемлекеттік еңбек инспекторы комиссия мүшесі болады.

183. Комиссия құрамына сондай-ақ мыналар кіреді:

1) қауіпті өндірістік объектілерде, сондай-ақ электр энергетикасы саласы ұйымдарында болған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезінде – өнеркәсіптік қауіпсіздік саласындағы мемлекеттік қадағалау жөніндегі мемлекеттік инспектор және мемлекеттік энергетикалық қадағалауды және бақылауды жүзеге асыратын лауазымды адам;

2) қатты улану жағдайында – халықтың санитариялық-эпидемиологиялық саламаттылығы саласындағы мемлекеттік органның өкілдері;

3) басқа ұйымның аумағында орналасқан және жұмыс жүргізіп жатқан ұйымның жұмыскерімен немесе өндірістік тапсырманы (қызметтік немесе шарттық міндеттерді) орындау үшін басқа ұйымға жіберілген жұмыскермен болған, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға кезінде – аумағында жазатайым оқиға болған ұйымның жауапты өкілі.

184. Комиссияның жұмысына жұмыс берушімен немесе зардап шеккен адаммен тиісті шарттық қатынастары бар сақтандыру ұйымының өкілі қатысуға құқылы.

185. Сараптамалық қорытындыны талап ететін мәселелерді шешу үшін арнайы тергеп-тексеру жөніндегі комиссияның төрағасы ғылыми-зерттеу ұйымдарының және бақылау-қадағалау органдарының мамандары арасынан сараптамалық кіші комиссияларды жұмыс берушінің қаражаты есебінен құруға құқылы.

186. Еңбекке жарамсыздыққа не қайтыс болуға әкеп соққан, еңбек міндеттерін орындауға байланысты жұмыскерлер, жіберуші тараптың жұмыскерлері денсаулығының зақымдануы, егер олар:

1) жұмыс уақыты басталар алдында немесе аяқталғаннан кейін жұмыс орнын, өндіріс құрал-жабдықтарын, жеке қорғаныш құралдарын дайындау және ретке келтіру және басқа да әрекеттер кезінде;

2) жұмыс орнында болған жұмыс уақыты ішінде, жұмысы қызмет көрсету объектілері арасында жүріп-тұрумен байланысты жұмыскер, жіберуші тараптың жұмыскері бара жатқан жолда, оның ішінде жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың тапсырмасы бойынша бара жатқан жолда, сондай-ақ еңбек міндеттерін орындау кезінде іссапар уақытында;

3) жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап ұсынған көлік құралымен жұмысты орындау орнына бара жатқанда немесе жұмыстан келе жатқанда;

4) жеке көлік құралын қызмет бабында пайдалану құқығына жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың жазбаша келісімі болған кезде өзінің жеке көлік құралымен;

5) жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың мүддесі үшін өз бастамасы бойынша әрекеттер жасау кезінде;

6) вахталық әдіспен жұмыс істейтіндердің жиналу орнынан (вахта кезеңінде тұратын жерінен) жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап ұсынған көлік құралымен жұмысқа бара жатқанда немесе келе жатқанда орын алған болса, еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар ретінде есепке алынады.

187. Тергеп-тексеру барысында жұмыскерлер, жіберуші тараптың жұмыскерлері денсаулығының зақымдануы:

1) жұмыскердің, жіберуші тарап жұмыскерінің функционалдық міндеттеріне кірмейтін және жұмыс берушінің немесе қабылдаушы тараптың мүддесімен байланысты емес жұмыстарды немесе өзге де әрекеттерді зардап шеккен адам өз бастамасы бойынша орындаған, оның ішінде вахталық әдіспен жұмыс істеу кезінде ауысымаралық демалыс, тынығу мен тамақтануға арналған үзіліс кезінде орындаған кезде;

2) зардап шеккен адамның алкогольдік масаң күйде болуы, оның уытқұмарлық және есірткі заттарды (оларға ұқсас заттарды) пайдалану негізгі себеп болған жағдайда;

3) өз денсаулығына әдейі (қасақана) зиян келтіру нәтижесінде, сондай-ақ зардап шеккен адам қылмыстық құқық бұзушылық жасаған кезде;

4) медициналық қорытындымен расталған, зардап шеккен адам денсаулығының өндірістік факторлардың әсерімен байланысты емес кенеттен нашарлауынан болғаны объективті түрде анықталса, олар еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар ретінде есепке алынуға жатпайды.

188. Еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдарға уақтылы хабарланбаған еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар зардап шеккен адамның немесе оның өкілетті өкілінің өтініші бойынша өтініш тіркелген күннен бастап он жұмыс күні ішінде тергеп-тексеріледі.

189. Тергеп-тексеру нәтижесімен келіспеген немесе еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға туралы акт уақтылы ресімделмеген жағдайда, зардап шегушінің немесе оның сенім білдірген адамының, жұмыскерлер өкілінің жұмыс берушіге жазбаша өтініш беруге құқығы бар, ол он жұмыс күні ішінде олардың өтінішін қарауға және мәні бойынша шешім қабылдауға міндетті.

190. ардап шеккен адамның немесе жұмыскерлер өкілінің еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексерудің барлық материалдарымен танысуға және қажетті үзінді көшірмелер жасауды жүзеге асыруға құқығы бар.

191. Жұмыс берушінің және (немесе) жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің бастамасы бойынша он бес жұмыс күнінен көп емес мерзімде қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның

құрамына теңдей негізде Жұмыс берушінің өкілдері, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторды қоса алғанда, жұмыскерлердің өкілдері кіреді.

192. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы Жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті кеңес мүшелері екі жылда бір рет мерзімділігімен Жұмыс беруші мен жұмыскерлердің өкілдері қатарынан ротациялық негізде сайлайтын төраға басқарады.

193. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес шешімдері Жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

194. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес Жұмыс беруші мен жұмыскерлердің қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттың және кәсіби аураулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сонымен қатар еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыс орындарындағы еңбек жағдайы мен оны қорғау бойынша тексеру жүргізуін ұйымдастырады.

195. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

196. Техникалық еңбек инспекторларының мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес шешімімен айқындалады.

## **9. ЖҰМЫСКЕРГЕ ЕҢБЕККЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН НЕМЕСЕ ӨМІР ТІРШІЛІГІН ЖОҒАЛТҚАН ЖАҒДАЙДА ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕУ**

197. Кәсіби еңбекке қабілеттілік – жұмыскердің белгілі бір біліктілік жұмысын, көлемі мен сапасын орындауға қабілеттілігі.

198. Кәсіби еңбекке қабілеттілікті жоғалту дәрежесі – жұмыскердің Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес айқындалатын еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау қабілеттілігінің төмендеу деңгейі.

199. Жұмыскерді жазатайым оқиғалардан сақтандыру – жұмыскердің еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген мүліктік мүдделерін қорғау жөніндегі қарым-қатынастар кешені.

200. Пайда алушы - Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес сақтандыру төлемақысын алатын тұлға.

201. Сақтандыру жағдайы – жұмыскер (жұмыскерлер) еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кезде оның кәсіби еңбекке қабілеттілігін анықтауға әкелген, өндірістік жарақат алған, денсаулығы кенеттен нашарлаған немесе уланған зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың нәтижесінде жұмыскермен (жұмыскерлермен) болған жазатайым оқиға.

202. Сақтандыру сомасы – сақтандырушы объект сақтандырылған және ол өз алдынан сақтандырушы жағдайы туындаған кезде сақтандырушының жауапкершілігінің шекті көлемін білдереді.

203. Сақтандыру төлемі – сақтандырушы сақтандыру жағдайы

басталған кезде пайда алушыға сақтандыру сомасы шегінде төлейтін ақша сомасы.

204. Сақтандырушы - Қазақстан Республикасының аумағында «аннуитеттік сақтандыру» сыныбы және міндетті сақтандырудың осы түрі бойынша «өмірді сақтандыру» саласында сақтандыру қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгілеген тәртіпте жүзеге асыру құқығына лицензия алған заңды тұлға.

205. Сақтанушы - қызметкерді жазатайым оқиғадан міндетті сақтандыру туралы шарт жасасқан Жұмыс беруші;

206. Еңбек міндеттерін атқаруына байланысты жұмыскердің өміріне және (немесе) денсаулығына зиян келтірілген жағдайда Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген көлем мен тәртіпте зиянды өтеуге міндетті.

207. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты болған жазатайым оқиғаның нәтижесінде жұмыскердің өміріне және (немесе) денсаулығына келтірілген залалды өтеу ретінде қосымша түрде:

1) еңбекке қабілеттілігін толығымен немесе ішінара жоғалтқан жұмыскерге:

- оны үшінші топтағы мүгедек деп таныған кезде жарты жылдық жалақысы;

- оны екінші топтағы мүгедек деп таныған кезде бір жылдық жалақысы;

- оны бірінші топтағы мүгедек деп таныған кезде бір жарым жылдық жалақысы мөлшерінде;

2) жұмыскер қайтыс болған жағдайда оның жақын туыстарына (күйеуі/ әйелі, балалары, ата-анасы) қайтыс болған жұмыскердің үш есе жылдық жалақысы мөлшерінде біржолғы көмек төлейді.

Біржолғы көмек жұмыс орнында ішімдіктен немесе есірткіден мас болған жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің кінәлі болу дәрежесіне қарамастан төленеді.

208. Жұмыс беруші еңбек қызметіне байланысты болған жазатайым оқиға нәтижесінде жұмыскердің өміріне келтірілген залалдың өтемі ретінде қайтыс болған жұмыскердің баласына (балаларына) еңбек қызметіне байланысты жазатайым жағдай туындаған күннен бастап ол (олар) 18 жасқа толғанға дейін ай сайын 1 (бір) ең төменгі жалақы мөлшерінде қосымша түрде материалдық көмек төлеп тұрады.

209. Жұмыскерге оған 5 (бес) пайыздан 29 (жиырма тоғыз) пайызға дейінгі кәсіби еңбекке қабілеттілігін жоғалту дәрежесі белгіленуіне байланысты зиян келтірілген жағдайда Жұмыс беруші жұмыскерге жоғалтқан еңбекақысын және оның денсаулығының зақымдануынан туындаған шығындарын өтеуге міндетті.

Жұмыс беруші еңбекке қабілеттілікті жоғалту дәрежесін белгілеу кезеңінде өтеп беретін денсаулықтың зақымдануына байланысты болған шығындардың мөлшері төлем жүргізілетін сәтте республикалық бюджет туралы заңда тиісті қаржылық жылға белгілеген 250 (екі жүз елу) айлық есептік көрсеткіштен аспайды.

210. Денсаулықтың зақымдануынан болған шығындарды өтеу бойынша төлем осы шығындарды растайтын, жұмыскердің немесе осы шығындарды көтерген адам ұсынған құжаттар негізінде жүзеге асырылады. Бұл ретте, өтеуге Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес тегін медициналық көмектің кепілдендірілген көлемі кіретін шығындар жатпайды.

211. Жұмыскерге оған 30 (отыз) пайыздан 100 (жүз) пайызға дейін қоса алғанда кәсіби еңбекке қабілеттілігін жоғалту дәрежесі белгіленуіне байланысты зиянның өтемі ретінде жұмыскерге тиесілі ай сайынғы сақтандыру төлемақысын сақтандырушы жүзеге асырады.

Осы тармақта көзделген залал Шарттың 211-тармағында көзделген жағдайды қоспағанда, жұмыскерде сақтандыру төлемақылары болмаған кезде толық көлемде өтеледі. Сақтандыру төлемақылары болған жағдайда Жұмыс беруші жұмыскерге 210-тармақ бойынша жүргізілген төлемдерді есепке алғанда, сақтандыру сомасы мен залалдың нақты мөлшері арасындағы айырманы өтеуге міндетті.

## 10. КЕПІЛДЕМЕЛЕР МЕН ӨТЕМАҚЫ ТӨЛЕМДЕРІ

212. Мына жағдайларда жұмыскерлерге жұмыс орны (лауазымы) мен орташа айлық жалақысы сақталады:

- 1) Жұмыс берушінің қаражаты есебінен міндетті мерзімді медициналық тексеруге жіберу уақытында оған Кодекске немесе Шартқа сәйкес өтуге міндетті жұмыскерлердің;
- 2) қан мен оның құрамбөліктерін тексеру және донациялау уақытында;
- 3) әскерге шақырылушыны әскери есепке қоюға байланысты міндеттерді орындауға қажетті уақытта.

213. Мына жағдайларда жұмыскерлерге жұмыс орны (лауазымы) мен жалақысы сақталады:

- 1) жұмыскер іссапарларға жіберілген кезде;
- 2) Жұмыс беруші жұмыскерді жарыстарға, спартакиадалар мен басқа да іс-шараларға қатысуға жіберген кезде.

214. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда жұмыскерлерді оларды мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерге тартқан уақытта еңбек міндеттерін атқарудан жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, босатады. Мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді атқарғаны үшін жұмыскерге жалақы аталған міндеттерді атқарған орны бойынша, бірақ жұмыс орны бойынша орташа жалақысынан төмен емес мөлшерде төленеді.

215. Мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақыруға жататын жұмыскерлерге жергілікті әскери басқарма органдарына шақыру қағазы болған жағдайда медициналық комиссиядан өткен кезеңде жұмыс орны (лауазымы), жұмыс орны бойынша жалақысы, ал мерзімді әскери қызметтен немесе әскери жиындардан өткен кезеңде жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

Мерзімді әскери қызметтен немесе әскери жиындардан өткен кезеңде жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскер әскери қызметтен босатылуына немесе әскери жиындардың аяқталуына байланысты әскери бөлім тізімінен алынып тасталған күннен бастап бір айдан кешіктірмей өзінің еңбек міндеттеріне кірісуі тиіс.

216. Жұмыс беруші Жұмыскерге Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негізде еңбек шарты бұзылған жағдайда («Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 11-бабы 1-тармағында белгіленген жұмыскердің зейнеткерлік жасқа толуы, еңбек шартының мерзімін Тараптардың өзара келісімі бойынша жыл сайын ұзарту құқығымен) екі айлық лауазымдық жалақы мөлшерінде өтемақы төлейді.

Өтемақы жұмыскерлерге еңбек шарты зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін жасалған жағдайда төленбейді.

217. Іссапарларға жіберілетін жұмыскерлерге мыналар төленеді:

- 1) іссапарда болған күнтізбелік күндер үшін, соның ішінде жолда болған уақыт үшін тәулікақы;
- 2) бару және қайту орнына жолақы шығыстары;
- 3) тұрғын жайды жалдау шығыстары;
- 4) Жұмыс берушінің актілерімен көзделген өзге де шығындар.

218. Жұмысы жолда өтетін немесе жолаушылық сипаттағы немесе қызмет көрсетілетін учаскелер шегінде қызметтік сапарлармен байланысты жұмыскерлерге тұрақты тұратын орнынан тыс жерлерде болған әрбір күн үшін Жұмыс берушінің актісімен белгіленген тәртіпте өтемақы төленеді.

219. Жұмыс беруші жұмысты жоғалтуына байланысты 2 (екі) айға орташа жалақы мөлшерінде өтемақыны мынадай жағдайларда төлейді:

- 1) Жұмыс беруші таратылған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;
- 2) жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде;
- 3) Жұмыс берушінің еңбек шарты талаптарын орындамаған жағдайда жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде

220. Жұмыс беруші Жұмыс берушінің экономикалық ахуалының нашарлауына әкелген өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі азайған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде 2 (екі) айға орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төлейді.

221. Жұмыс беруші тараптардың келісімі бойынша еңбек шарты бұзылған кезде 2 (екі) ай үшін орташа жалақы мөлшерінде өтемақы төлей алады:

- жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдер;
- үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдер;
- он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар;



- аталған санаттағы анасыз балаларды тәрбиелеп отырған өзге де адамдар;

- «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін жұмыскерлер екі жылдан аз уақыт қалды.

222. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұмыскерлерге Жұмыс берушінің қаражаты есебінен уақытша еңбекке қабілетсіздік жөніндегі әлеуметтік жәрдемақылар Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген мөлшерде төленеді.

## **11. ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОЛДАУ, СПОРТТЫҚ ЖӘНЕ МӘДЕНИ-САУЫҚТЫРУ ЖҰМЫСЫ**

223. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті зейнетақы жарналарын уақытында аударуды қамтамасыз етеді.

224. Жұмыс беруші әлеуметтік аударымдарды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес уақытында және толық көлемінде аударды.

225. Жұмыс беруші жыл сайын белгіленген кірістер мен шығыстар бюджеті шегінде жұмыскерлерді медициналық сақтандыруға арналған шарт жасауға құқылы.

226. Жұмыс беруші қажет болған жағдайда еңбек ұжымы өкілдерінің келісімімен жұмыскерлерді жұмысқа апарып, жұмыстан кейін жеткізуді қамтамасыз етеді.

Жұмыс беруші компанияның іссапарға баратын жұмыскерлерін әуежайға (-дан), теміржол және автовокзалға (-дан) жеткізіп салуды және қарсы алуды қамтамасыз етеді.

227. Жұмыс беруші кәсіподаққа белгіленген бюджет шегінде ұлттық, мемлекеттік және кәсіби мерекелерді өткізуге арнап, ақшалай қаражат бөлуге құқылы.

228. Жұмыс беруші жұмыскерлерге мынадай материалдық көмек түрлерін көрсетуге міндетті:

1) тиісті жұмыс жылына жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын берген кезде сауықтыру үшін 2 (екі) айлық қызметақыдан көп емес мөлшерде (күнтізбелік жылда бір рет төленеді);

2) мерейтойлық күнге (50, 60 жас), егер бұл күн олардың компаниядағы жұмыс істеп жатқан кезеңінде болса, 1 (бір) айлық қызметақыдан көп емес мөлшерде;

3) баланың дүниеге келуіне/қыз баланы немесе ұл баланы асырап алуға байланысты 120 (жүз жиырма) АЕК көп емес мөлшерінде;

4) жұмыскердің қайтыс болуына байланысты 120 (жүз жиырма) АЕК көп емес мөлшерде;

5) жұмыскердің отбасы мүшелерінің қайтыс болуына байланысты қайтыс болған күніне 100 (жүз) АЕК мөлшерінде;

б) «Энергоинформ» АҚ-ның есебінде тұрған зейнеткердің қайтыс болуына байланысты 60 (алпыс) АЕК көп емес мөлшерде.

229. Жұмыс беруші жұмыскерлерге мынадай материалдық көмек түрлерін төлеуге құқылы:

1) емдеуге/операцияға жұмсалатын шығындар медициналық сақтандыру бағдарламасы белгілеген лимиттен асқан жағдайда немесе ауру сақтандыру жағдайына жатқызылмаса, 2 (екі) айдан аса уақытша еңбекке қабілетсіздік (бұдан әрі – емдеу/операция) мерзімі белгіленетін аурулар түрлерінің тізбесіне сәйкес, жұмыскерге медициналық емдеуді/операцияны төлеуге;

2) мүгедектік тобына және жасына қарамастан мүгедек балаларды, бала кезінен мүгедектерді емдеуге.

230. Материалдық көмек төлеу тәртібі ІНҚ-ға сәйкес жүзеге асырылады.

231. Жұмыс беруші белгіленген кірістер мен шығыстар бюджеті шегінде әлеуметтік қолдау көрсету мақсатында мыналарға материалдық көмек көрсетеді:

1) Жеңіс күніне:

- ҰОС ардагерлеріне;

- басқа мемлекеттер аумағындағы ұрыс қимылдарының ардагерлеріне;

- жеңілдіктері бойынша Ұлы Отан соғысының ардагерлеріне теңестірілген ардагерлерге;

- еңбек ардагерлеріне;

2) «Энергоинформ» АҚ мен «KEGOC» АҚ-да есепте тұрған және жұмыс істемейтін зейнеткер-энергетиктерге – энергетика күні кәсіби мерекеге;».

3) атқарған лауазымын немесе орындайтын жұмысын жалғастыруға кедергі келтіретін және оны жалғастыру мүмкіндігін болдырмайтын, медициналық қорытындымен расталған денсаулық жағдайы нәтижесінде өзінің атқарған лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкес келмеуіне байланысты «Энергоинформ» АҚ-дан мүгедектікке шыққан мүгедектерге – кәсіби мереке – Энергетик күніне;

4) халықтың әлеуметтік-эпидемиологиялық әл-ауқаты саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган жариялаған карантин күшіне енгізілген жағдайда вахта арасындағы демалыс күндері, жұмыскер вахталық кентте ауырып жатқан уақытта уақытша еңбекке жарамсыздық туралы парақты ашқан кезде вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерге күніне 2 АЕК мөлшерінде.

232. Жұмыс беруші «Энергоинформ» АҚ жұмыскерлерінің балалары үшін жаңа жылдық іс-шаралар өткізуге ақшалай қаражат бөледі.

233. Жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау түрлерінің тізбесін Жұмыс беруші жұмыскерлер өкілінің пікірін ескере отырып, кеңейте алады.

234. «Энергоинформ» АҚ жұмыскерлеріне сауықтыруға арналған материалдық көмек жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына екі лауазымдық қызметтақйдан/тарифтік мөлшерлемеден аспайтын мөлшерде төленеді.

Демалысқа берілетін материалдық көмек мөлшері «KEGOC» АҚ-ның бюджетінде тиісті жылға белгіленеді. Сауықтырға арналған материалдық көмек жұмыскерлерге күнтізбелік жылда бір рет жыл сайынғы ақылы еңбек демалыс (немесе демалыс бөлігін) берген кезде есептелген демалыс сомасының толық көлемінде төленеді.

234-1. Жұмыс беруші қажет болған жағдайда «Энергоинформ» АҚ-да есепте тұрған жұмыскер мен зейнеткерді жерлеуді ұйымдастыру үшін жерлеу күні автокөлік беру бойынша көмек көрсетеді.

## **12. МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІК**

235. Егер басқасы Кодекспен және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарымен көзделмесе, еңбек шарты тарабының басқа тарапқа келтірген залалы (зияны) үшін материалдық жауапкершілік кінәлі заңға қайшы әрекеті (әрекеті немесе әрекетсіздігі) және кінәлі заңға қайшы әрекет пен келтірілген шығын (залал) арасындағы себепті байланыс нәтижесінде келтірілген шығын (залал) үшін туындайды.

236. Еңбек шартының басқа тарапқа зиян келтірген тарабы еңбек заңнамасына және сот шешімі негізінде өзге де заңнамалық актілерге сәйкес немесе ерікті түрде оны өтейді.

Еңбек шартында тараптардың материалдық жауапкершілігі туралы талаптар нақтыланады.

237. Шығын (залал) келтірілген соң еңбек шартын тоқтату еңбек шарты тарабын басқа тарапқа келтірген шығынды (залалды) өтеу жөніндегі материалдық жауапкершіліктен босатпайды.

238. Толық материалдық жауапкершілік туралы үлгі шарт, құндылықтарды сақтауға, өндеуге, сатуға (босатуға), тасымалдауға байланысты лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі Жұмыс берушінің актісімен белгіленген тәртіпте бекітіледі.

## **13. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДЕМЕЛЕРІ**

239. Жұмыс беруші мыналарға міндеттенеді:

1) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес кәсіподақ мүшелерінің құқығын сақтау, кәсіподақ құрылымдарының қалыпты жұмыс істеуі үшін қажетті жағдайлар жасау;

2) кәсіподақ органдарына олардың қызметі үшін қажетті жайлар мен байланыс құралдарын тегін пайдалануға беру;

3) өндірістік жұмыстан босатылмаған, кәсіподақ съездеріне, конференцияларына, кеңестеріне, кәсіподақ органы шақыратын бірлескен кәсіподақ комитетінің отырыстарына жіберілген делегаттарға, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне купе вагонында, соның ішінде теміржол көлігімен немесе автокөлікпен келген жол ұзақтығы 8 сағаттан асса, экономикалық класс тарифі бойынша әуе көлігімен жол жүру ақысына

құжаттарды төлеуді және іссапарға байланысты шығыстарды өтеуді қамтамасыз ету;

4) негізгі жұмыстан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын жұмыскерлерді орташа жалақысын сақтай отырып, айына 16 сағатқа дейінгі мерзімге қоғамдық міндеттерді атқару үшін еңбек міндеттерін орындаудан босату;

5) әлеуметтік мәселелер жөніндегі ішкі құжаттарды әзірлеу және келісу кезінде оларды еңбек ұжымының өкілдерімен талқылау;

6) кәсіподақ мүшелерінің жазбаша өтініші бойынша олардың жалақысынан мүшелік жарналарды ұстау және «Энерготехкәсіподақ» ҚБ-ның есеп айырысу шотына аудару;

7) жоғары тұрған кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ жұмыскерлерімен (Обком және кәсіподақ комитеті мүшелері) Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзбау және тәртіптік жазаға тартпау;

8) жұмыскерлер өкілдерінің пікірлерін ескере отырып, Компания жұмыскерлерін көтермелеу, марапаттау және сіңірген еңбектерін мойындау;

9) Тараптардың келісімі бойынша материалдық және техникалық құралдарды тегін пайдалануға беру.

#### **14. ЕҢБЕК ДАУЛАРЫН ШЕШУ**

240. Жеке еңбек дауларын келісім комиссиялары, ал реттелмеген мәселелер немесе келісім комиссиясы шешімінің орындалмауы бойынша – шағын кәсіпкерлік субъектілері мен заңды тұлғаның атқарушы органның басшыларын қоспағанда, соттар қарайды.

241. Келісім комиссиясы ұйымда, олардың филиалдары мен өкілдіктерінде Жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасынан теңдей құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

242. Келісім комиссиясына келіп түскен өтінішті аталған комиссия берілген күні міндетті түрде тіркейді.

Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі өтініштер мерзімі Кодекспен белгіленеді.

243. Дау-дамай оған Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес берілген өкілеттіктер шегінде өтініш берушінің және (немесе) оның уәкілетті өкілінің қатысуымен қаралады.

244. Келісім комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешім көшірмесін оны қабылдаған күннен бастап үш күн мерзімде беруге міндетті.

245. Келісім комиссиясының шешімі жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, комиссия белгілеген мерзімде орындалуы тиіс.

Келісім комиссиясының шешімі орындалмаған, мәселелер белгіленген мерзімде реттелмеген жағдайда, жұмыскер немесе бұрын еңбек қатынасында болған адам немесе жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

246. Келісім комиссиясының тараптары келісім комиссиясы мүшелерін жыл сайын Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы негіздерін оқуға, келіссөздер жүргізу қабілеттерін дамытуға және еңбек даулары кезінде келісімге қол жеткізе білуге үйретуге міндетті.

247. Ұжымдық еңбек дауы Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, Жұмыс берушінің Кодекстің 164-бабына сәйкес ресімделген актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскерлердің талаптары туралы хабардар етілген күннен бастап туындаған деп саналады.

Жұмыс беруші жұмыскерлер ұсынған талаптарды оларды алған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей қарауға және соларды шешу үшін шаралар қолдануға, ал аталған мерзімде шешу мүмкін болмаса, туындаған келіспеушіліктерді бұдан әрі қарау үшін өз шешімдері мен ұсыныстарын өз өкілдерін көрсете отырып, жұмыскерлерге жазбаша түрде жеткізуге міндетті.

248. Ұжымдық еңбек даулары мынадай ретте шешіледі: Жұмыс беруші қарайды, шешу мүмкін болмаған кезде - бітістіру комиссиясында қаралады, онда келісімге қол жетпеген кезде - еңбек төрелігі, ол реттей алмаған мәселелер бойынша – соттар қарайды.

249. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыскерлер мен Жұмыс беруші арасындағы актілердің талаптарын қолдану мәселелері бойынша жұмыскерлердің ұсынған талаптары жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференцияда) жасалып, бекітіледі.

Жұмыскерлердің талаптары жазбаша түрде баяндалады және Жұмыс берушіге жиналыс (конференция) өткізілген күннен бастап үш күнтізбелік күн ішінде жіберіледі.

250. Ұжымдық еңбек дауын қараудың кез келген сатысында тараптар бітістірушіге жүгіне алады. Бітістіруші рәсімі бітістіру комиссиясындағы, еңбек төрелігіндегі бітістіру рәсімдеріне қатысты дербес болып табылады және солармен қатарлас жүре алады.

251. Бітістіру комиссиясы Жұмыс берушінің өкілдері мен жұмыскерлердің тең санынан басым түрде құрылған орган болып табылады.

Бітістіру комиссиясын құру туралы шешім Жұмыс берушінің өз шешімін жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) назарына хабарламау немесе ұжымдық шарттар барысындағы келіспеушіліктер хаттамасын жасаған күнінен бастап үш жұмыс күн ішінде қабылданады.

Бітістіру комиссиясы жұмыскерлердің (олардың өкілдерінің) талаптарын келіп түскен күннен бастап жеті жұмыс күннен кешіктірмей қарайды. Бітістіру комиссиясының талаптарды қарау тәртібі, аталған қарау мерзімін ұзарту Тараптардың келісімі бойынша жүзеге асырылады және хаттамамен ресімделеді.

Жұмыс беруші бітістіру комиссиясының жұмысы үшін қажетті жағдайлар жасайды.

252. Бітістіру рәсімі процесінде бітістіру комиссиясы жұмыскерлермен (олардың өкілдерімен), Жұмыс берушімен, мемлекеттік органдармен және өзге де мүдделі тұлғалармен кеңеседі.

Комиссия шешімі Тараптардың келісімі негізінде қабылданады, тараптар өкілдері қол қойған хаттамамен ресімделеді, тараптар үшін міндетті күшке ие болады және бітістіру комиссиясының шешімі белгілеген тәртіп пен мерзімде орындалады. Тараптардың біреуі хаттамаға қол қояудан бас татқан жағдайда хаттамада тиісті жазба жүргізіледі.

Бітістіру комиссиясында келісімге қол жетпеген кезде оның жұмысы тоқтатылады, ал дауды шешу үшін еңбек төрелігі құрылады.

253. Еңбек төрелігін ұжымдық еңбек дауының тараптары бітістіру комиссиясы жұмысын тоқтатқан күннен бастап бес жұмыс күні ішінде құрады.

Еңбек төрелігі мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, еңбек дауын қарау тәртібі тараптардың теңдей негіздегі келісімімен айқындалады. Еңбек төрелігі кемінде бес адамнан тұруы тиіс. Еңбек төрелігінің құрамына ұжымдық еңбек дауларын ескерту және шешу үшін мемлекеттік еңбек инспекторы, Еңбек төрелігі жөніндегі кеңес өкілі, ал қажет кезінде – басқа да тұлғалар енгізілуі тиіс.

Еңбек төрелігінің төрағасын төрелік мүшелері өздерінің арасынан сайлайды.

Бітістіру комиссиясының мүшелері жұмыскерлердің қаралатын талаптары бойынша еңбек төрелігінің құрамына кіре алмайды.

254. Дау-дамайды қарау рәсімін еңбек төрелігі айқындайды және ұжымдық еңбек дауы тараптарының назарына жеткізіледі.

Еңбек төрелігінің шешімі оның құрылған күнінен бастап жеті жұмыс күнінен кешіктірмей төрелік мүшелерінің көпшілік дауысымен қабылданады. Еңбек төрелігі мүшелерінің дауыстары теңдей бөлінген кезде төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Шешім дәлелді, жазбаша түрде мазмұндалуы және барлық төрелік мүшелері қол қойған тиіс.

Еңбек төрелігінің шешімі ұжымдық еңбек даулары тараптарының орындауы үшін міндетті болып табылады.

Еңбек төрелігінің шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда тараптар дауды сот тәртібімен шешуді жүзеге асыруға құқылы.

255. Ұжымдық еңбек дауын бітістірушінің қатысуымен қарау тәртібі ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімі бойынша айқындалады.

Тараптар бітістірушілер ретінде соларға қатысты тәуелсіз ұйымдар мен тұлғаларды белгілейді. Әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық, өңірлік комиссиялар ұжымдық еңбек дауы тараптарының келісімімен ұжымдық еңбек дауларын реттеу жөнінде жұмысқа орталық және жергілікті органдардың, қауымдастықтар мен басқа да қоғамдық бірлестіктердің басшылары мен жұмыскерлерін, жұмыс берушілерді, сонымен қатар тәуелсіз сарапшыларды тарта алады.

Делдалдарды тартудың барлық жағдайларында олардан делдалдық үшін жазбаша келісім алу қажет.

## **15. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ЖАУАПКЕРШІЛІК**

256. Шарт бойынша міндеттемелердің орындалуын бақылауды жұмыскерлердің уәкілетті өкілдері және Жұмыс беруші атынан екі тараптың теңдей өкілдерімен келіссөздер жүргізу жөніндегі комиссия жүзеге асырады.

257. Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау жөніндегі комиссияның мынадай өкілеттіктері мен міндеттемелері болады:

1) белгілі бір кезеңде Шарттың орындалу жай-күйін талдайды және Жұмыс берушінің өкілдері мен жұмыскерлерін шақыра отырып, екі жақтың бірлескен отырысында баяндайды;

2) Тараптардың бастамасы бойынша белгіленген тәртіпте Шарттың жекелеген ұсыныстарын түзету жөнінде ұсыныстар дайындайды;

3) кейінгі жылдарға Шарт жобасын әзірлейді немесе оны ұзарту жөнінде ұсыныстар дайындайды.

258. Комиссияның отырысы кем дегенде жылына 1 рет өткізілуі тиіс.

259. Еңбеккерлер мен Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Шарттың орындалуы үшін жауапкершілікке ие болады.

### 16. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

260. Осы Шарт 5 (бес) жыл мерзімге жасалады және оған тараптар қол қойған күннен бастап күшіне енеді. Осы мерзім біткеннен кейін ол Тараптар жаңа шарт жасағанға дейін немесе Шартты ұзартқанға дейін қолданыста болады. Егер тараптардың біреуі қолданыс мерзімі аяқталғаннан кейін бір айдың ішінде қолданыстағы Шартты өзгерту немесе қайта қарау бастамасын көтермесе, онда ол автоматты түрде бір жылға ұзартылған болып есептеледі.

261. Жұмыс беруші бір ай мерзімде тараптар қол қойған ұжымдық шартты мониторинг үшін еңбек жөніндегі уәкілетті органның аумақтық бөлімшесіне ұсынуға міндеттенеді.

262. Тараптар осы Шартты Жұмыс беруші де, еңбеккерлердің өкілдері де еңбеккерлердің назарына тараптар қол қойғаннан кейін 15 күн ішінде жеткізуі керек деген келісімге келді.

263. «Энергоинформ» АҚ-ның меншік иесі ауысқан кезде Шарттың қолданысы 3 (үш) ай ішінде сақталады. Бұл кезеңде тараптар жаңа шартты жасау немесе қолданыстағыны сақтау, өзгерту және толықтыру туралы келіссөздерді бастауға құқылы. «Энергоинформ» АҚ-ны таратқан немесе оны банкрот деп жариялаған кезде Шарт таратудың барлық мерзімі ішінде өз қолданысын сақтайды.

264. Шарт Компанияның құрылымы, басқару органының құрамы өзгерген жағдайда күшін сақтайды және қолданыста болады, сондай-ақ Компанияны қайта ұйымдастыру (қосу, бірігу, бөліну, бөліп шығару, түрлендіру) кезеңінде өз қолданысын сақтайды. Шарт Тараптардың біреуінің бастамасы бойынша қайта қаралуы мүмкін.

265. Шарттың қазақ және орыс тілдеріндегі, әр тілдегі үш данасына қол қойылды, бұл ретте барлық мәтіндер бірдей және бірдей заңды күші бар.

Жұмыс беруші	Еңбеккерлер
«Энергоинформ» акционерлік қоғамының Басқарма төрағасы	«Энерготехникалық сала еңбеккерлерінің салалық кәсіби одағы» («Энерготехкәсіподак») қоғамдық бірлестігінің төрағасы
 К. Бектеміров	 В. Стребков



«Энергоинформ» акционерлік қоғамы мен жұмыскерлердің өкілдері арасында жасалған 2021-2025 жылдарға арналған ұжымдық шартқа 1-қосымша

**Жұмыс уақытының жиынтықты есебі белгіленетін жұмыскерлер санаты**

№р/р	Лауазымы
	Кезекші персонал*
1	Бас мамандар / жетекші мамандар
2	Жетекші инженерлер / инженерлер
* Үздіксіз өндіріс режимінде жұмыс істейтін жұмыскерлер (кезекші персонал)	

«Энергоинформ» акционерлік қоғамы мен  
жұмыскерлердің өкілдері арасында  
жасалған 2021-2025 жылдарға арналған  
ұжымдық шартқа 2-қосымша

Алынып тасталды

«Энергоинформ» акционерлік қоғамы мен жұмыскерлердің өкілдері арасында жасалған 2021-2025 жылдарға арналған ұжымдық шартқа 3-қосымша

**АО «Энергоинформ» АҚ қаражаты есебінен жұмыскерлерге арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа жеке қорғану құралдарын беру НОРМАСЫ**

№	Кәсіптер мен лауазымдар атауы	Арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа жеке қорғану құралдарының атауы	Беру нормасы мен мерзімі	Ескерту		
<b>Работники АО «Энергоинформ» АҚ-ның жұмыскерлері (бөлімдер, қызметтер, филиалдар)</b>						
1	Телекоммуникациялардың радиожиелік жабдықтарына тікелей қызмет көрсететін маман: стационарлық УКТ радио стансасы, РРЖ, ЖЖБС, WI-FI., стационарлық БТҚ, антенна -фидер құрылғылары	Мақта-матадан жасалған костюм	12 айға 1 жиынтық	Тұрақты сапарлары бар қызметкерлерге ғана		
		Диэлектрлік қолғаптар	1 жұп кезекші	Телекоммуникация торабында орталықтандырылып орналастырылады		
		Қорғаныс көзілдірігі	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		1000 В дейін кенеу көрсеткіші	1 жұп кезекші			
		Медициналық дәрі қобдишасы (жинак)	1 жұп кезекші			
		<b>Өрмелеу жұмыстары кезінде (РЖ), қосымша</b>				
		Қауіпсіздік каскасы	1 тозғанға дейінгі бұйым	(антенна-діңгек құрылыстарында жұмыс істеу кезінде)		
		Қауіпсіздік белдігі	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		2 карабині бар реттелетін жалғыз арқан тірегі	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		Аралас қолғаптар	12 айға 4 жұп			
		Былғары етік	12 айға 1 жиынтық			
		Былғары қолғап	12 айға 1 жиынтық			
		Құрал-сайманға арналған икемді стрп	1 тозғанға дейінгі бұйым		биіктікте жұмыс істеу кезінде құралдың құлауын болдырмауға арналған	
		Каскаға арналған қорғаныш қалқаны	1 тозғанға дейінгі бұйым	электр аспабымен (тегістеу машинасы) жұмыс істеуге арналған		
		«Альпекс-12» сақтандыру құтқару арқаны	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		Такелаждық немесе монтаждық блок	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		<b>Қыста сыртқы жұмыстарда, қосымша:</b>				
Жылы астары бар мақта-матадан жасалған күрте мен шалбар	Белдіктер бойынша 1 жиынтық					

		Касканың ішінен киетін жұмсақ бас киім	1 жұп кезекші	
		Жылы мақта-матадан жасалған қолғаптары	12 айға 1 жиынтық	
2	Принтерлерді жөндеумен және техникалық қызмет көрсетумен, картридждерді толтырумен және ауыстырумен айналысатын маман	Мақта-матадан жасалған костюм немесе мақта-мата халат	12 айға 1 жиынтық	
		ГКТ түрдегі респиратор	1 тозғанға дейінгі бұйым	
		Бір реттік респиратор	12 айға 100 бұйым	
		1000 В дейін кену көрсеткіші	1 жұп кезекші	
		Медициналық дәрі қобдишасы (жинақ)	1 кезекші жиын	
		Пайдаланылған тонерге арналған полиэтилен пакеттер	Жанармай құю бекеті	жанармай құю немесе қызмет көрсету операциясына 2 дана
		ПВХ жабыны бар алжапқыш	1 тозғанға дейінгі бұйым	
		Қорғаныс көзілдірігі	1 тозғанға дейінгі бұйым	көзді қорғауға арналған (тонерден)
		Резеңке техникалық қолғаптар	12 айға 6 жұп	қолды қорғауға арналған (тонерден)
		Былғары етік	12 айға 1 жиынтық	жұмысшылардың аяғын өндірістік ортаның және еңбек процесінің қауіпті әсерінен қорғауға арналған (тонердің түсуінен қорғау)
3	ҚКЖ, КАЖ, ЭКЕАЖ, SCADA, ДК және перифериялық жабдықты орнатумен, монтаждаумен, қызмет көрсетумен және жөндеумен айналысатын маман	Мақта-матадан жасалған костюм немесе мақта-мата халат	12 айға 1 жиынтық	
		ГКТ түрдегі респиратор	1 тозғанға дейінгі бұйым	қызметтік-техникалық орынжайларда орналастырылады.
		1000 В дейін кену көрсеткіші	1 жұп кезекші	
		Медициналық дәрі қобдишасы (жинақ)	1 кезекші жиын	қызметтік-техникалық орынжайларда ЖАЖ жұмыстарын атқарға кезде
		Диэлектрлік қолғаптар	1 жұп кезекші	
		Резеңке техникалық қолғаптар	12 айға 6 жұп	қолды шаң-тозаңнан қорғауға арналған
		Былғары етік	12 айға 1 жиынтық	қызметкерлердің аяғын өндірістік ортаның және еңбек процесінің қауіпті әсерінен қорғауға арналған
4	Шарт бойынша тарап ұйымдарда жұмыстарды жүзеге асыратын «KEGOC» АҚ кеңсесінде «KEGOC» АҚ энергия объектілерінде орнатылған ТК жабдықтарына қызмет көрсетумен айналысатын маман	Мақта-матадан жасалған костюм немесе мақта-мата халат	12 айға 1 жиынтық	
		Былғары етік немесе кірзі етік	12 айға 1 жиынтық	
		Резеңке етік	12 айға 1 жиынтық	жаңбырлы ауа райы мен маусымаралық уақытта қызмет көрсету үшін
		Диэлектрлік қолғаптар	1 жұп кезекші	қызметтік-техникалық үй-жайларда орталықтандырылған орналастыру
		Қорғаныс көзілдірігі	1 тозғанға дейінгі бұйым	
		1000 В дейін кену көрсеткіші	1 жұп кезекші	
		Медициналық дәрі қобдишасы (жинақ)	1 кезекші жиын	
		<b>Өрмелеу жұмыстары кезінде, қосымша</b>		
Қауіпсіздік каскасы	1 жұп кезекші			

		Қауіпсіздік белдігі	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		2 карабині бар реттелетін жалғыз арқан тірегі	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		<b>КЛС, ТБОЖ жөндеу бойынша жұмыстарды атқарған кезде, қосымша:</b>				
		Аралас қолғаптар	12 айға 4 жұп			
		Қауіпсіздік каскасы	1 жұп кезекші			
		Бос комбинезон	1 жұп кезекші	кабельдік құрылыстардағы, ағындардағы және кәріздердегі жұмыстар үшін		
		Құрал-сайман сөмкесі	1 тозғанға дейінгі бұйым	құралдар мен ұсақ бөлшектерді сақтау және тасымалдау үшін		
		<b>Қыста сыртқы жұмыстарда, қосымша:</b> (АФҚ, ЖЖ өңдеу, КБЖ және ТБОЖ қызмет көрсететін маман)				
		Жылы астарлы мақта-мата күртеше мен шалбар	Белдіктер бойынша 1 жиынтық			
		Жылы мақта-матадан жасалған қолғаптары	12 айға 1 жиынтық			
		Жылы пималар немесе жұмыскерлер етіктері	белдеулер бойынша 1 жұп			
		Касканың ішінен киетін жұмсақ бас киім	1 жұп кезекші			
		5	Кезекші инженер, АТС станциялық персоналы, КС-ке шықпай филиал бөлімдерінде жабдықтарға қызмет көрсететін маман (тұрақты)	Мақта-матадан жасалған костюм немесе мақта-мата халат	12 айға 1 жиынтық	
				Медициналық дәрі қобдишасы (жинақ)	1 кезекші жиын	телекоммуникациялық тораптарда орталықтандырылып орналастырылады
Диэлектрлік қолғаптар	1 жұп кезекші					
1000 В дейін кенеу көрсеткіші	1 жұп кезекші					
Диэлектрлік галоштар немесе боталар	1 жұп кезекші					
Қорғаныс көзілдірігі	1 тозғанға дейінгі бұйым					
Қауіпсіздік каскасы	1 тозғанға дейінгі бұйым					
Оқшаулағыш тұтқалары бар құралдар жинағы	1 кезекші жиын					
ТҚ бойынша плакаттар	1 кезекші жиын					
7	ТКБ, АТБ маманы	Мақта-матадан жасалған костюм немесе мақта-мата халат	12 айға 1 жиынтық			
		Былғары етік немесе кірзі етік	12 айға 1 жиынтық			
		Диэлектрлік қолғаптар	1 жұп кезекші			
		Қорғаныс көзілдірігі	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		1000 В дейін кенеу көрсеткіші	1 жұп кезекші			
		Медициналық дәрі қобдишасы (жинақ)	1 кезекші жиын			
		<b>Өрмелеу жұмыстары кезінде, қосымша</b>				
		Қауіпсіздік каскасы	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		Қауіпсіздік белдігі	1 тозғанға дейінгі бұйым			

		2 карабині бар реттелетін жалғыз арқан тірегі	1 тозғанға дейінгі бұйым		
		<b>Траншеяларда, құдықтарда кабельдік желілерді жөндеу бойынша жұмыстарды орындау кезінде қосымша:</b>			
		Қауіпсіздік каскасы	1 тозғанға дейінгі бұйым	(ылғалды топырақтағы жұмыстарды ұйымдастыру кезінде)	
		Диэлектрлік галоштар немесе боталар	1 жұп кезекші		
		ЖҚК үлгісіндегі резеңке матадан тігілген костюм (немесе батпақты резеңке етік)	1 жұп кезекші немесе 12 айға 1 жиынтық		
		РПГ түрдегі респиратор	1 тозғанға дейінгі бұйым		
		<b>Аккумуляторларды жөндеу, зарядтау және электролитті дайындау бойынша жұмыстарды орындау кезінде қосымша:</b>			
		Қышқылға төзімді сіңіргіші бар Мақта-матадан жасалған костюм	12 айға 1 жиынтық		
		Резеңке қысқа етік	12 айға 1 жиынтық		
		Резеңке қолғаптар	1 жұп кезекші		
		Резеңке алжапқыш	1 жұп кезекші		
		Қорғаныс көзілдірігі	1 тозғанға дейінгі бұйым		
		<b>Қыста сыртқы жұмыстарда, қосымша:</b>			
		Жылы астарлы мақта-матадан жасалған күртеше мен шалбар	Белдіктер бойынша 1 жиынтық		
		Жылы мақта-матадан жасалған қолғаптары	12 айға 1 жиынтық		
		Жылы пималар немесе жұмыскерлер етіктері	Белдіктер бойынша 1 жиынтық		
		Касканың ішінен киетін жұмсақ бас киім	12 айға 1 бұйым		
8	Электрмен қоректендіргіш қондырғыларға тікелей қызмет көрсететін маман	Мақта-матадан жасалған костюм	12 айға 1 жиынтық		
		Былғары етік	12 айға 1 жиынтық		
		Жылы мақта-матадан жасалған қолғаптары	12 айға 1 жиынтық		
		Аралас қолғаптар	12 айға 12 жұп		
		Қауіпсіздік каскасы	1 тозғанға дейінгі бұйым		
		Диэлектрлік қолғаптар	1 жұп кезекші		
		Диэлектрлік галоштар немесе боталар	1 жұп кезекші		
		Диэлектрлік кілемше	1 тозғанға дейінгі бұйым		
		Қорғаныс көзілдірігі	1 тозғанға дейінгі бұйым		
		Шуға қарсы құлаққаптар	1 тозғанға дейінгі бұйым		
			<b>Қыста сыртқы жұмыстарда, қосымша:</b>		
			Жылы астарлы мақта-матадан жасалған күртеше мен шалбар	Белдіктер бойынша 1 жиынтық	

		Жылы пималар немесе жұмыскерлер етіктері	Белдіктер бойынша 1 жиынтық	(егер ККЖ мен ДГҚ КС ТК ҚС шегінен тыс, жеке үй-жайларда болса, пималар)
		Қасқаның ішінен киетін жұмсақ бас киім	12 айға 1 бұйым	
9	Автомобиль жүргізушісі	<b>Жүк және арнайы көліктерді басқарға кезде:</b>		
		Мақта-матадан жасалған комбинезоны немесе мақта-матадан жасалған костюмі	12 айға 1 жиынтық	
		Кірзі етік немесе Былғары етік	12 айға 1 жиынтық	
		Аралас қолғаптар	12 айға 2 жұп	
		Медициналық дәрі қобдишасы (жинақ)	1 кезекші жиын	
		Алақан мен саусақтарда нүктелі ПВХ жабыны бар қорғаныс қолғаптары	12 айға 4 жұп	қолды жанар-жағармай материалдарынан қорғауға арналған
		Сигналдық кеудеше	1 тозғанға дейінгі бұйым	нашар ауа райында және тәуліктің қараңғы уақытында қызметкердің көрінуін арттыру үшін
		<b>Қыста қосымша:</b>		
		Жылы астарлы мақта-матадан жасалған күртеше мен шалбар	белдеулер бойынша 1 жиынтық	
		Жылы былғары етіктер	24 айға 1 жұп	аяқты температуралық әсерден қорғауға арналған
Жылы қолғап	12 айға 1 жиынтық	қолды температуралық әсерден қорғауға арналған		
10	Жұмысты орындау үшін бөгде ұйымдарға баратын персонал	Мақта-матадан жасалған костюм немесе мақта-мата халат	12 айға 1 жиынтық	
		Былғары етік немесе кірзі етік	12 айға 1 жиынтық	
		Энцефалитке қарсы костюм	1 кезекші жиынтық	
		Беруши	1 тозғанға дейінгі бұйым	
		Қорғаныс көзілдірігі	1 тозғанға дейінгі бұйым	
		Бір реттік респиратор	12 айға 100 бұйымдар	
		Сигналдық кеудеше	1 тозғанға дейінгі бұйым	
		Қауіпсіздік каскасы	1 тозғанға дейінгі бұйым	
		Каскаға арналған қорғаныш қалқаны	1 тозғанға дейінгі бұйым	
		Қауіпсіздік белдігі	1 тозғанға дейінгі бұйым	
		<b>Қыста сыртқы жұмыстарда, қосымша:</b>		
		Жылы астарлы мақта-матадан жасалған күртеше мен шалбар	белдеулер бойынша 1 жиынтық	

		Жылы пималар немесе жұмыскерлер етіктері	белдеулер бойынша 1 жиынтық			
		Касканың ішінен киетін жұмсақ бас киім	12 айға 1 бұйым			
11	Қызметтік және өндірістік орынжайлардың жинастырушысы	Мақта-матадан жасалған костюм немесе мақта-мата халат	12 айға 1 жиынтық			
		Аралас қолғаптар	12 айға 12 жұп			
		<b>Едендер мен ортақ пайдалану орындарын жуу кезінде қосымша:</b>				
		Резеңке етіктер	12 айға 1 жиынтық			
		Резеңке қолғаптар	12 айға 6 жиынтық			
12	Күзетші	Жалпы өндірістік ластанудан және механикалық әсерлерден қорғауға арналған костюм	12 айға 1 жиынтық			
		Былғары етік	12 айға 1 жиынтық			
		Механикалық әсерлерден қорғау үшін қолғаптар	12 айға 1 жиынтық			
		<b>Қысқы кезеңде қосымша:</b>				
		Төмен температурадан қорғауға арналған костюм	Белдеулер бойынша 1 жиынтық			
		Тоқыма бөрік	24 айға 1 бұйым			
		Төмен температурадан қорғауға арналған қолғаптар	белдеулер бойынша 1 жиынтық			
		Жылы былғары етік	белдеулер бойынша 1 жиынтық			
13	Электрик	Мақта-матадан жасалған костюм	12 айға 1 жиынтық			
		Былғары етік	12 айға 1 жиынтық			
		Жылы мақта-матадан жасалған қолғаптары	12 айға 1 жиынтық			
		Аралас қолғаптар	12 пар на 12 месяцев			
		Қауіпсіздік каскасы	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		Диэлектрлік қолғаптар	1 жұп кезекші			
		Диэлектрлік галоштар немесе боталар	1 жұп кезекші			
		Диэлектрлік кілемше	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		Қорғаныс көзілдірігі	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		Шуға қарсы құлаққаптар	1 тозғанға дейінгі бұйым			
		<b>Қыста сыртқы жұмыстарда, қосымша:</b>				
				Жылы астарлы мақта-матадан жасалған күртеше мен шалбар	белдеулер бойынша 1 жиынтық	
				Жылы пималар немесе жұмыскерлер етіктері	белдеулер бойынша 1 жұп	



	Касканың ішінен киетін жұмсақ бас киім	12 айға 1 бұйым	
--	--	-----------------	--

Ескерту:

1. Құрылымдық бөлімшелердің басшылары (ТКБ, АТБ, ӨТБ, ӨҚБ және ӨТТ) қосалқы станцияларда (тұрақты шығу) жабдықтарға қызмет көрсету жөніндегі жұмыстарды тұрақты тікелей орындау, сыртқы жұмыстарды тікелей орындау кезінде бөлім бастықтары бөлім мамандарына (шығу арқылы қосалқы станцияларда жұмыстарды орындайтын) ұқсас арнайы киіммен және арнайы аяқ киіммен қамтамасыз етіледі.

2. Медкобдишалармен қамтамасыз етіледі:

- «Энергоинформ» АҚ ОА-да: СМТҚД – 1 дана, ҚЕҚАҚД – 2 дана, ЖШБД – 2 дана, ОӨК – 2 дана, ІАҚ – 1 дана, ДД-1 дана, Коплайнс-офицер – 1 дана, ЭЖД – 1 дана, ТЖСД – 1 дана, ТСД – 1 дана, HR департамент -1 дана, Корпоративтік хатшы – 1 дана, ЭД – 1 дана, БСЕД – 1 дана, ҚҚД – 1 дана, ЕРПСД – 2 дана, Басқарма трағасының қабылдау бөлмесі – 1 дана, Басқарушы директордың қабылдау бөлмесі – 1 дана, ТСД кезекші мамандарының жұмыс орыны – 1 дана.

- Филиалдарда: ТКБ, АТБ, БҚБ, ӨТТ, персоналдың тәулік бойы кезекшілігімен телекоммуникация торабы, қашықтағы аппараттық (дизельдік, аппараттық RRL), автомобильге, көшпелі бригадаларға арналған.

3. Осы нормаларда көзделген арнайы киімді, арнайы аяқ киімді және жеке қорғану құралдарын арнайы киімге, арнайы аяқ киімге және қорғаныш қасиеттері мен гигиеналық сипаттамалары бойынша ұқсас басқа маталар мен материалдардан жасалған жеке қорғану құралдарына осы нормаларда көзделген кию мерзімімен ауыстыруға жол беріледі.

4. Жеке қорғану құралдарының тозуы олар дайындалған материалдардың бастапқы сапасының жоғалуымен, олардың қызмет ету мерзімі кезеңіндегі құнының азаюымен сипатталатын жеке қорғану құралдарының физикалық тозуы ретінде айқындалады.

Аталған жеке қорғану құралдарының пайдалануға жарамдылығын, оның ішінде олардың тозу пайызын жұмыс беруші уәкілеттік берген ұйымның лауазымды адамы немесе еңбекті қорғау жөніндегі комиссиясы белгілейді.

5. Беру нормаларында көзделген «кезекші» және «кезекші» кию мерзімі бар арнайы киім, арнайы аяқ киім және жеке қорғану құралдары жұмыстардың жекелеген түрлерін орындау кезінде мерзімді пайдалану үшін беріледі.

Кезекші арнайы киім, арнайы аяқ киім және жалпы пайдаланымдағы жеке қорғану құралдары қызметкерлерге олар арналған жұмыстарды орындау уақытында ғана беріледі, белгілі бір жұмыс орындарына бекітіледі және бір ауысымнан екіншісіне беріледі.

Кезекші ретінде берілетін жеке қорғану құралдарын кию мерзімдерін жұмыс берушінің уәкілетті лауазымды адамы немесе ұйымның еңбекті қорғау жөніндегі комиссиясы еңбек сипаты мен жағдайларына қарай белгілейді. Көрсетілген мерзімдер осы Өндірістің қызметкерлері үшін берілетін жеке қорғаныш құралдарын кию мерзімінен кем болмауы тиіс.

6. Өз қызметінің түрі бойынша өндірістік цехтар мен учаскелерге мезгіл-мезгіл баруға міндетті инженерлік-техникалық қызметкерлерге, бригадирлерге, бригадирлердің міндеттерін орындайтын шеберлерге, жұмысшылардың көмекшілері мен импровизаторларына арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғаныс құралдары осы цехтар мен учаскелердің негізгі кәсіптерінің жұмысшылары үшін белгіленген нормалар бойынша беріледі.

7. Суықтан қорғау құралы ретінде жылы арнайы киім мен арнайы аяқ киім кестеде көрсетілген тозу мерзімдерімен арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдарын беру нормаларында көзделген кәсіптер мен лауазымдар бойынша жұмысшылар мен қызметшілерге климаттық белдеулер бойынша беріледі:

Климаттық белдеу	Облыс атауы	Жарамды мерзімі
1	Алматы облысы	3 жыл
	Жамбыл облысы	
	Қызылорда облысы	
	Түркістан облысы	
	Ақтөбе облысы	
2	Шығыс Қазақстан облысы (оңтүстік 500 с.ш.)	2,5 жыл
	Атырау облысы	
	Маңғыстау облысы	
	Қостанай облысы (оңтүстік 500 с.ш.)	
	Батыс Қазақстан облысы	
3	Шығыс Қазақстан облысы (солтүстік 500 с.ш.)	2 жыл
	Қарағанды облысы	
	Солтүстік Қазақстан облысы	
	Павлодар облысы	
	Қостанай облысы (солтүстік 500 с.ш.)	
	Ақмола облысы	

8. Биік таулы аудандарда тұрақты жұмыс істегенде: теңіз деңгейінен 1000-нан 2000 метрге дейінгі биіктікте жылы арнайы киім мен арнайы аяқ киім 3 климаттық белдеудің аудандары үшін белгіленген тозу мерзіміне беріледі

9. Кеудеше сияқты жеке қорғаныш құралдарының түрлері, сигналдық қолғаптар, диэлектрлік галоштар мен қолғаптар, диэлектрлік резеңке кілемше, қасканың ішінен киетін бұйым бас киім, қауіпсіздік белдігі, газқағар, респиратор, қорғаныш қалқаны, құтқару кеудешелері, белдіктер мен костюмдер, сақтандыру жүйелері, ауыспалы сүзгілері бар маскалар мен жартылай бүркеніштер, құлақшындар, бүркеніштер, газ талдағыштар, эвакуациялық көлік, оқшаулағыш газқағарлар тиісті нормаларда көрсетілмеген, оларды Жұмыс беруші қызметкерлерге «тозғанға дейін» немесе «кезекшілер» ретінде кию мерзімімен орындалатын жұмыстардың шарттары мен ерекшеліктерін ескере отырып береді.

10. Сыртқы жұмыстармен айналысатын барлық кәсіптегі жұмыскерлерге осы нормаларда көзделген арнайы киімдерге қосымша Қорғаныс көзілдірігі - тозғанға дейін, Дабыл кеудешесі - тозғанға дейін беріледі.

Энцефалитті кене жұқтырған аудандарда сыртқы жұмыстармен айналысатын барлық кәсіптегі қызметкерлерге осы нормаларда көзделген арнайы киімге қосымша Энцефалитқаға кию мерзімі 1 жыл болатын костюм беріледі.

11. Жұмыс беруші жуу, химиялық тазарту, істен шыққан арнайы киімді ауыстыруды ұйымдастыру үшін осы нормаларда көзделген саннан 5%-ға дейінгі мөлшерде арнайы киімнің резервтік (айырбастау) қорын құрады.

12. Пандемия және вирустық инфекциялар кезеңінде қызметкерлерді мынадай гигиеналық құралдармен қамтамасыз ету:

- медициналық маска;
- спирт негізіндегі дезинфекциялау құралы.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**на 2021 - 2025 годы**  
**между Акционерным обществом «Энергоинформ»**  
**и представителями работников**

Нұр-Сұлтан

2021

59