

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Агентством Республики Казахстан по делам
государственной службы и Отраслевым профессиональным
союзом работников государственных, банковских
учреждений и общественного обслуживания «Қызмет»

г. Нур-Султан

«18» 03 2022 года

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между Агентством Республики Казахстан по делам государственной службы (далее – Агентство), осуществляющим руководство в сфере государственной службы, и Отраслевым профессиональным союзом работников государственных, банковских учреждений и общественного обслуживания «Қызмет» (далее – Профсоюз), представляющим работников–членов профсоюза центральных, региональных, местных государственных исполнительных органов и учреждений, подотчетных государственным органам.

2. Целями настоящего Соглашения являются:

1) обеспечение социальной стабильности, согласование интересов Сторон при выработке эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;

2) содействие договорному регулированию социальных и трудовых отношений в организациях сферы государственной службы;

3) содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты.

3. Соглашение определяет общие принципы регулирования социально-экономических и трудовых отношений, взаимные обязательства и ответственность Сторон, устанавливает дополнительные социальные и трудовые гарантии для государственных служащих.

4. Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и иными нормативными правовыми актами.

5. Соглашение и все дополнения к нему, принятые в установленном порядке, не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников – членов профсоюза.

6. Настоящее Соглашение является основой при заключении трудовых договоров в Отрасли и служит гарантом исполнения трудовых договоров и не позволяет внесения изменений, ухудшающих социальные и трудовые условия государственных служащих, принятые на момент заключения настоящего Соглашения.

7. Действие Отраслевого соглашения распространяется на центральные и местные государственные органы Республики Казахстан. При этом, в целях

настоящего Отраслевого соглашения центральные и местные государственные органы Республики Казахстан в дальнейшем именуются - «Работодателями».

Глава 2. Общие принципы развития социального партнёрства и диалога в отрасли государственной службы

8. Стороны обеспечивают социальную стабильность, развитие социального партнёрства, более эффективное использование его возможностей при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития и регулирования социальных и трудовых отношений в отрасли.

9. Стороны признают, что основными целями социального партнёрства являются предупреждение трудовых конфликтов, разъяснение государственным служащим их прав и обязанностей, анализ и совершенствование практики регулирования социально-трудовых отношений и внедрение принципов социального партнёрства.

10. Стороны участвуют в социальном партнёрстве посредством:

1) участия в работе Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия);

2) разработки проектов соглашений и их заключения;

3) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;

4) обеспечения участия работников или их представителей в управлении организацией в рамках полномочий, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, и уставом организации;

5) проведения на ежегодной основе анализа исполнения Соглашения, функционирования системы социального партнёрства и осуществления в рамках комиссии по социальному партнёрству рассмотрения результатов анализа и опыта.

11. Стороны пришли к согласию, что социальное партнёрство на отраслевом уровне, в том числе, согласование интересов Сторон осуществляется путем проведения консультаций и переговоров Отраслевой комиссии.

12. Персональный состав участников Отраслевой комиссии формируется каждой Стороной самостоятельно.

Представители Сторон социального партнёрства наделяются равными правами и полномочиями.

13. Решения Отраслевой комиссии принимаются только на основе достижения согласия всех Сторон в переговорах и оформляются соответствующими протоколами.

14. Работодатель по запросу Профсоюза в течение 5 рабочих дней предоставляет соответствующую информацию по вопросам, связанным с трудовым и социально-экономическим развитием организации:

по изменению условий труда в организации в связи с изменением экономических и технологических условий;

по организационным изменениям (реорганизация или ликвидация) организации в целом, в части, затрагивающей экономические и социально-трудовые интересы большинства работников организации.

15. Профсоюз со своей стороны:

1) содействует поддержанию здорового морально-психологического климата в трудовых коллективах, принимает меры по недопущению конфликтов в государственном органе/учреждении и решению трудовых споров при исполнении условий Соглашения;

2) оказывает работникам-членам профсоюза бесплатные юридические консультации и представляет их интересы по трудовым отношениям во всех судебных инстанциях в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

3) при условии выполнения настоящего Соглашения принимает меры по предотвращению забастовок и иных действий как крайней меры разрешения конфликтной ситуации.

4) обязуется осуществлять общественный контроль над соблюдением трудового законодательства.

16. Агентство вправе предоставлять Профсоюзу материалы, касающиеся социально-экономического состояния и развития отрасли.

17. Агентство вправе привлекать представителей Профсоюза к участию в работе заседаний (коллегий, совещаний, форумов и т.д.) в рамках реализации социального партнерства в отрасли, проводить совместные мероприятия.

18. Стороны предоставляют в согласованном порядке и объемах взаимную соответствующую информацию по вопросам, затрагивающим социально-экономические интересы работников.

Глава 3. Мероприятия по предупреждению и разрешению социально-трудовых споров в организациях

19. Стороны договорились на период действия Соглашения принимать предупреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и забастовок в организациях:

1) предпринимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений;

2) проводить совместные мероприятия по разъяснению основ трудового законодательства, обучающие семинары, тренинги по развитию навыков умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых конфликтах;

3) усилить контроль над своевременностью выплаты заработной платы, социальных и пенсионных отчислений.

20. Стороны также осуществляют следующие мероприятия:

Агентство:

в рамках работы Отраслевой комиссии обсуждает тенденции социально-экономической ситуации в государственных органах и учреждениях, которые являются потенциальными причинами ухудшения социальной стабильности в Республике Казахстан или в отдельных её регионах.

Работодатели:

1) проводят разъяснительную работу, рассматривают предложения, ведут переговоры и консультации по социально-трудовым вопросам с работниками государственных органов и учреждений, как напрямую, так и через их представителей, в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан и внутренними актами организаций;

2) привлекают институты медиации и омбудсмена в качестве механизмов досудебного урегулирования трудовых споров;

3) привлекают представителей Профсоюза к участию в работе комиссий, рабочих групп по подготовке, рассмотрению и согласованию проектов нормативных правовых актов, актов Работодателя, связанных с трудовыми и социально-экономическими вопросами у Работодателя (оплаты труда, режима рабочего времени, изменений условий труда), а также мнение Профсоюза учитывается в иных случаях, предусмотренных Соглашением.

Профсоюзы:

1) содействуют в вопросах укрепления трудовой дисциплины;

2) при решении коллективных трудовых споров максимально используют примирительные процедуры, трудовой арбитраж, посредничество.

Глава 4. Общие принципы режим труда и отдыха работников организаций

21. Режим труда работников организаций определяется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и Правилами трудового распорядка.

22. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением установленной Правилами трудового распорядка продолжительности рабочей недели.

23. Работы в выходные и праздничные дни, сверхурочные работы производятся в соответствии с действующим законодательством.

24. Продолжительность перерыва для питания и отдыха в течение ежедневной работы (смены) устанавливается Правилами трудового распорядка. На работах, где невозможно отлучиться с рабочего места, работодатели обеспечивают возможность и необходимые условия для приема пищи на рабочем месте.

25. Работодателям в трудовых отношениях с работниками предусматривать работу в режиме гибкого рабочего времени (гибкий график работы) и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников.

26. Рекомендовать работодателям рассмотреть в трудовых договорах гибкий график работы преимущество для следующих категорий работников:

1) беременным и кормящим грудного ребенка в возрасте до полутора лет женщинам;

2) отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери;

3) лицам, одним воспитывающим детей и детей-инвалидов;

4) многодетным матерям, имеющим несовершеннолетних детей;

5) лицам, имеющим несовершеннолетних детей (дошкольного возраста, обучающихся в начальных классах, учреждениях образования);

6) работникам, достигшим пенсионного возраста (административным государственным служащим, продлившим срок их пребывания на государственной службе согласно законодательству о государственной службе).

27. Работодателям в трудовых договорах предусмотреть согласно нормам Трудового кодекса дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери.

Глава 5. Общие принципы по оплате труда в организациях

28. Заработная плата выплачивается работникам в сроки и порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

29. Осуществлять выплаты за работу:

в праздничные, выходные дни, в ночное время, производится согласно условиям трудовых договоров и (или) акта работодателя, в порядке, установленном трудовым законодательством.

30. Стороны пришли к соглашению, что в трудовых договорах предусмотреть положения о том, что:

1) базовыми принципами формирования системы оплаты труда и материальной мотивации работников являются:

дифференциация оплаты труда устанавливается в соответствии с законодательством в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда;

отсутствие дискриминации работников при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, статуса населенного пункта, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям;

равенство прав и возможностей работников по увеличению оплаты за труд с учетом проявления работником инициативы, творческой активности, реализации своих способностей в процессе трудовой деятельности;

2) производить индексацию заработной платы работников, исходя из уровня инфляции по статистическим данным в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

31. Производить доплату работникам, выполняющим, наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу

по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

32. В зависимости от бюджета организации производить работникам единовременные денежные вознаграждения, стимулирующего характера, единовременное поощрение работников, приуроченное к праздничным датам, профессиональным праздникам, юбилейным датам.

33. Привлекать профсоюзные комитеты к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников - членов профсоюза, в случаях поступления и рассмотрения заявлений.

Глава 6. Гарантии занятости, профессиональная подготовка кадров организаций

34. Стороны обеспечивают проведение государственной политики занятости на основе постоянного роста профессионально-квалифицированного уровня каждого работника, сохранения кадрового потенциала с учётом естественного оттока кадров.

35. Необходимость и объём профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются работодателем. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению работодателя осуществляются за счёт средств работодателя на условиях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

36. За работником, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата на период обучения.

Глава 7. Общие принципы по социальным гарантиям, льготам и компенсациям для работников организаций

37. Условия, порядок назначения и выплаты социальных пособий и материальной помощи работникам отраслей, устанавливаются положениями о социальной поддержке работников организаций отрасли.

38. Актами работодателя определяют социальные отпуска с сохранением среднего заработка.

39. Работодатели вправе оказывать социальную поддержку работникам в виде:

частичной компенсации путёвок на санаторно-курортное лечение работников и оздоровление их детей в детских лагерях;

выплаты для расходов, связанных с погребением работников и пенсионеров, а также уходящим на пенсии с государственного органа/учреждения;

в случаях: рождения ребёнка, свадьбы, смерти близких родственников (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) - до трех календарных дней.

40. В целях оздоровления членов профсоюза и членов их семей Профсоюз предоставляет установленные льготы и скидки на санаторно-курортное лечение и отдых в профсоюзных санаториях и домах отдыха.

Глава 8. Общие принципы охраны труда работников организаций

41. Стороны принимают меры по:

1) содействию внедрения системы управления охраной труда (СУОТ) и повышению роли экспертизы условий труда в целях создания безопасных условий труда, разработки и внедрения безопасной техники и технологий;

2) разработке и реализации комплекса мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников, включая меры профилактики, раннего выявления профессиональных заболеваний.

3) проведению превентивных мероприятий, направленных на обучение, комплексную подготовку персонала по охране труда с использованием современных технологий и повышения правовой культуры по охране труда, снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

42. Работодатели обеспечивают:

безопасные условия труда и производственного быта работников в соответствии с нормативными правовыми актами в области безопасности и охраны труда;

проведение обучения работников по вопросам безопасности и охраны труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности в соответствии с требованиями правил и нормативов (семинары, курсы повышения, инструктаж).

43. Работодатели рассматривают предложения Профсоюза об устранении нарушений, выявленных в результате осуществления общественного контроля, и принимают обоснованные решения.

44. Профсоюз в лице его представителей (технических инспекторов по охране труда) осуществляет защиту прав работников на охрану и безопасные условия труда.

Глава 9. Общие принципы в направлении работы с молодежью организаций

45. Работодатель совместно с Профсоюзом в целях усиления социальной защищенности молодых работников в государственном органе/учреждении отрасли обязуются:

создать совет наставников по работе с молодежью;

взаимодействовать с учебными заведениями профессионального образования отрасли;

предусмотреть адаптацию молодых государственных служащих/работников через внутриотраслевое и ведомственное обучение;

повышать уровень профессиональной подготовки молодых работников;

поддерживать общественно-значимые инициативы молодежи;

привлекать молодежь к активному участию в общественной жизни государственного органа/учреждения, на выполнение государственных или общественных обязанностей (суботники и т.д.);

предусмотреть переподготовку кадров в государственном органе/учреждении (институт наставничества, собственные учебные центры).

Глава 10. Гарантии деятельности Профсоюза

46. Агентство и Работодатели признают права и гарантии деятельности Профсоюза, установленные законодательством Республики Казахстан, настоящим Соглашением.

47. Работодатели признают Профсоюз полномочным представителем работников.

48. Удостоверение представителя Профсоюза дает право доступа к рабочим местам работников-членов профсоюза для реализации уставных задач.

Глава 11. Ответственность Сторон

49. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему Соглашению Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

50. Стороны принимают на себя обязательства:

- 1) предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашения;
- 2) по инициативе любой из Сторон рассматривать вопросы, не включенные в настоящее Соглашение.

51. Агентство принимает на себя обязательства в рамках своей компетенции и в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

52. Работодатели принимают на себя обязательства:

- 1) удерживать профсоюзные взносы из зарплаты (иных выплат) членов профсоюза в соответствии с личными заявлениями от работников и перечислить их на расчетный счет профсоюзного комитета. При этом, перечисление профсоюзных взносов производить в момент выплаты зарплаты работников.

2) в соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» на основании соответствующих заявлений работников отчислять от фонда оплаты труда денежные средства и иную финансовую и материальную помощь Профсоюзу для организации культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных работ;

3) предоставлять профсоюзным комитетам в бесплатное использование оборудованные служебные помещения, необходимые для деятельности профсоюзной организации, средства внутренней и внешней электронной и телефонной связи, интернет – ресурс, помещения для проведения собраний;

- 4) не препятствовать безналичной уплате профсоюзных взносов.

53. Профсоюз принимает на себя обязательства:

1) принимать меры по укреплению трудовой дисциплины, предупреждению социальной напряженности в трудовых коллективах и не допущению социально-трудовых конфликтов и забастовок;

2) информировать работников отрасли о принимаемых мерах и решениях по вопросам социальных, трудовых отношений;

3) в филиалах и членских организациях совместно с Работодателями на основе паритетного представительства создавать советы по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров и осуществлять контроль над его деятельностью;

4) участвовать в разработке и реализации мероприятий по росту эффективности (производительности) труда;

5) содействовать выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению здоровья;

6) не разглашать информацию, являющуюся служебной или коммерческой тайной, полученную для ведения переговоров и заключения Соглашения;

7) предоставлять по запросу Работодателя данные об использовании денежных средств, выделенных профсоюзу на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

Глава 12. Действие Соглашения и контроль за его выполнением

54. Стороны признают, что настоящее Соглашение заключается между Сторонами социального партнерства, определяет содержание и обязательства Сторон по установлению условий труда, занятости, социальных гарантий для работников на отраслевом уровне.

55. Каждая Сторона обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем на принципах социального партнерства и считает, что положения социально-экономического характера, вытекающие из настоящего Соглашения.

56. Контроль за исполнением настоящего Соглашения осуществляют Стороны социального партнерства.

57. Настоящее соглашение в течение десяти дней со дня подписания направляется Агентством на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

58. После прохождения уведомительной регистрации Соглашение размещается на Интернет-ресурсах Агентства и Профсоюза, а также в отраслевых печатных изданиях, при их наличии, и доступно в течение всего периода его действия.

59. Соглашение действует до 31 декабря 2024 года. В период действия Соглашения любая из Сторон вправе инициировать внесение изменений и дополнений в него, путем подписания дополнительного Соглашения к нему, которые могут быть приняты только по согласию всех Сторон.

Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение обязательств по Соглашению, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.

60. Настоящее Соглашение составлено на казахском и русском языках по два экземпляра для каждой из Сторон, имеющих одинаковую юридическую силу.

Председатель Агентства
Республики Казахстан
по делам государственной службы



Д. Жазыкбаев

Председатель ОО «Отраслевой
профессиональный
союз работников
государственных,
банковских учреждений и
общественного
обслуживания «Қызмет»



М. Жакыпов

*Зарегистрировано
Министерством труда и социальной
защиты населения РК.
от 04 апреля 2022 года №88.
Бердүаш Б. Б.*

**Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері
агенттігі мен Мемлекеттік, банк мекемелері және қоғамдық
қызмет көрсету қызметкерлерінің «Қызмет» салалық
кәсіптік одағы арасындағы 2022-2024 жылдарға арналған
мемлекеттік қызмет аясындағы бойынша
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

Нұр-Сұлтан қаласы

2022 жылғы «18» 03

1-тарау. Жалпы ережелер

1. Осы Салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) Мемлекеттік қызмет саласында басшылықты жүзеге асыратын Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері агенттігі (бұдан әрі – агенттік) мен Орталық, өңірлік, жергілікті мемлекеттік атқарушы органдар мен мемлекеттік органдарға есеп беретін мекемелердің кәсіподақ қызметкерлерін білдіретін мемлекеттік, банк мекемелері және қоғамдық қызмет көрсету қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы (бұдан әрі – кәсіподақ) арасында жасалды.

2. Осы Келісімнің мақсаттары болып табылады:

1) әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету, әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін әзірлеу кезінде тараптардың мүдделерін келісу;

2) мемлекеттік қызмет саласындағы ұйымдарда әлеуметтік және еңбек қатынастарын шарттық реттеуге жәрдемдесу болып табылады;

3) жұмыскерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге жәрдемдесу, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыру болып табылады.

3. Келісім әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарын реттеудің жалпы қағидаттарын, Тараптардың өзара міндеттемелері мен жауапкершілігін айқындайды, мемлекеттік қызметшілер үшін қосымша әлеуметтік және еңбек кепілдіктерін белгілейді.

4. Келісім Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына және өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жасалды. Келісім және оларға белгіленген тәртіппен қабылданған барлық толықтырулар қызметкерлердің әлеуметтік және экономикалық қорғалуын төмендету жағына қарай өзгертілмейді.

5. Келісім және оларға белгіленген тәртіппен қабылданған барлық толықтырулар кәсіподақ мүшелері қызметкерлерінің әлеуметтік және экономикалық қорғалуын төмендету жағына қарай өзгертілмейді.

6. Осы Келісім салада еңбек шарттарын жасасу кезінде негіз болып табылады және еңбек шарттарын орындаудың кепілі болып табылады және осы Келісімді жасасу кезінде қабылданған мемлекеттік қызметшілердің әлеуметтік және еңбек жағдайларын нашарлататын өзгерістер енгізуге мүмкіндік

Әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілдеріне тең құқықтар мен өкілеттіктер беріледі.

13. Салалық комиссияның шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті хаттамалармен ресімделеді.

14. Жұмыс беруші кәсіподақтың сұратуы бойынша 5 жұмыс күні ішінде ұйымның еңбек және әлеуметтік-экономикалық дамуына байланысты мәселелер бойынша тиісті ақпарат береді:

экономикалық және технологиялық жағдайлардың өзгеруіне байланысты ұйымдағы еңбек жағдайларының өзгеруі бойынша;

тұтастай алғанда, ұйым қызметкерлерінің көпшілігінің экономикалық және әлеуметтік-еңбек мүдделерін қозғайтын бөлігінде ұйымды ұйымдық өзгерістер (қайта ұйымдастыру немесе тарату) бойынша.

15. Кәсіподақ өз тарапынан:

1) еңбек ұжымдарында Саламатты моральдық-психологиялық ахуалды ұстап тұруға жәрдемдеседі, мемлекеттік органда/мекемеде жанжалдарды болдырмау және келісім шарттарын орындау кезінде еңбек дауларын шешу жөнінде шаралар қабылдайды;

2) кәсіподақ жұмыскерлеріне Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен барлық сот сатыларында еңбек қатынастары бойынша тегін заң консультацияларын көрсетеді және олардың мүдделерін білдіреді;

3) Осы Келісім орындалған жағдайда ереуілдерді және жанжалды жағдайды шешудің соңғы шарасы ретінде өзге де әрекеттерді болғызбау жөнінде шаралар қабылдайды.

4) еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға міндеттенеді.

16. Агенттік Кәсіподаққа саланың әлеуметтік-экономикалық жай-күйі мен дамуына қатысты материалдар беруге құқылы.

17. Агенттік кәсіподақ өкілдерін саладағы әлеуметтік әріптестікті іске асыру шеңберінде отырыстардың (алкалардың, кеңестердің, форумдардың және т.б.) жұмысына қатысуға тартуға, бірлескен іс-шаралар өткізуге құқылы.

18. Тараптар жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қозғайтын мәселелер бойынша келісілген тәртіппен және көлемде өзара тиісті ақпарат береді.

3-тарау. Алдын алу және рұқсат беру жөніндегі іс-шаралар ұйымдардағы әлеуметтік-еңбек дауларын

19. Тараптар Келісімнің қолданылу кезеңінде ұйымдарда ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдердің туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мән-жайларды жою жөнінде алдын алу шараларын қабылдауға уағдаласты:

1) ұжымдық еңбек дауларын реттеу, еңбек қатынастары саласындағы құқық бұзушылықтарға қарсы іс-қимыл бойынша өздеріне байланысты барлық шараларды қабылдауға міндетті;

2) еңбек заңнамасының негіздерін түсіндіру бойынша бірлескен іс-шаралар, еңбек жанжалдарында келіссөздер жүргізе білу дағдыларын дамыту және консенсуска қол жеткізу бойынша оқыту семинарлары, тренингтер өткізу;

3) жалақыны, Әлеуметтік және зейнетақы аударымдарын уақтылы төлеуге бақылауды күшейту.

20. Тараптар сондай-ақ мынадай іс-шараларды жүзеге асырады:

Агенттік:

Салалық комиссия жұмысының шеңберінде Қазақстан Республикасындағы немесе оның жекелеген өңірлеріндегі әлеуметтік тұрақтылықтың нашарлауының әлеуетті себептері болып табылатын мемлекеттік органдар мен мекемелердегі әлеуметтік-экономикалық ахуалдың үрдістерін талқылайды.

Жұмыс берушілер:

1) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және ұйымдардың ішкі актілерінде көзделген тәртіппен және шарттарда мемлекеттік органдар мен мекемелердің жұмыскерлерімен түсіндіру жұмыстарын жүргізеді, ұсыныстарды қарайды, әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша тікелей де, сол сияқты олардың өкілдері арқылы да келіссөздер мен консультациялар жүргізеді;

2) еңбек дауларын сотқа дейін реттеу тетіктері ретінде медиация институттары мен омбудсменді тартады; ;

3) кәсіподақ өкілдерін жұмыс берушідегі Еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерге (еңбекке ақы төлеу, жұмыс уақыты режимі, еңбек жағдайларының өзгеруі) байланысты нормативтік құқықтық актілердің, жұмыс беруші актілерінің жобаларын дайындау, қарау және келісу жөніндегі комиссиялардың, жұмыс топтарының жұмысына қатысуға тартады, сондай-ақ кәсіподақтың пікірі Келісімде көзделген өзге де жағдайларда ескеріледі.

Кәсіподақтар:

1) еңбек тәртібін нығайту мәселелеріне жәрдемдеседі;

2) ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде татуластыру рәсімдерін, еңбек төрелігін, делдалдықты барынша пайдаланады.

4-тарау. Еңбек және демалыс режимінің жалпы принциптері ұйымдардың қызметкерлерін

21. Ұйымдар қызметкерлерінің еңбек режимі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және еңбек тәртіптемесінің қағидаларына сәйкес айқындалады.

22. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістер уақыты жұмыс аптасы ұзақтығының еңбек тәртіптемесі қағидаларында белгіленген сақтала отырып айқындалады.

23. Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыстар, үстеме жұмыстар қолданыстағы заңнамаға сәйкес жүргізіледі.

24. Күнделікті жұмыс (ауысым) ішінде тамақтану және демалу үшін үзілістің ұзақтығы еңбек тәртіптемесінің қағидаларында белгіленеді. Жұмыс орнынан кету мүмкін емес жұмыстарда жұмыс берушілер жұмыс орнында тамақтану мүмкіндігін және қажетті жағдайларды қамтамасыз етеді.

25. Жұмыс берушілер жұмыскерлермен еңбек қатынастарында икемді жұмыс уақыты (икемді жұмыс кестесі) режиміндегі жұмысты және жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығын көздеріне.

26. Жұмыс берушілерге еңбек шарттарында келесі санаттағы қызметкерлер үшін жұмыстың икемді кестесін қарастыру ұсынылсын:

- 1) жүкті және бір жарым жасқа дейінгі бала емізетін әйелдерге;
- 2) бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға);
- 3) балалар мен мүгедек балаларды жалғыз тәрбиелеп отырған адамдарға беріледі;
- 4) кәмелетке толмаған балалары бар көп балалы аналарға;
- 5) кәмелетке толмаған балалары бар адамдарға (мектепке дейінгі жастағы, бастауыш сыныптарда, білім беру мекемелерінде оқитын);
- 6) зейнеткерлік жасқа толған жұмыскерлерге (Мемлекеттік қызмет туралы заңнамаға сәйкес олардың мемлекеттік қызметте болу мерзімін ұзартқан мемлекеттік әкімшілік қызметшілерге).

27. Жұмыс беруші еңбек шарттарында Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін қосымша үзілістер көздеріне.

5-тарау. Ұйымдарда еңбекақы төлеу жөніндегі жалпы қағидаттар

28. Қызметкерлерге жалақы Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген мерзімде және тәртіппен төленеді.

29. Жұмыс үшін төлемдерді жүзеге асыру:

мереке, демалыс күндері, түнгі уақытта еңбек шарттарының және (немесе) жұмыс берушінің актісінің талаптарына сәйкес, еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен жүргізіледі.

30. Тараптар еңбек шарттарында төмендегілер туралы ережелерді қарастыру туралы келісімге келді:

1) жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу және материалдық ынталандыру жүйесін қалыптастырудың базалық қағидаттары мыналар болып табылады:

еңбекке ақы төлеуді саралау қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына қарай заңнамаға сәйкес белгіленеді;

еңбек құқықтарын іске асыру кезінде қызметкерлердің тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, ұлтына, тіліне, дінге қозғарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, елді мекеннің мәртебесіне, жасына немесе дене кемістіктеріне, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты кемсітушіліктің болмауы;

қызметкердің бастамашылық, шығармашылық белсенділік танытуын, еңбек қызметі процесінде өз қабілетін іске асыруын ескере отырып, жұмыскерлердің

енбек үшін ақы төлеуді ұлғайту жөніндегі құқықтары мен мүмкіндіктерінің теңдігі;

2) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен статистикалық деректер бойынша инфляция деңгейін негізге ала отырып, жұмыскерлердің жалақысын индекстеуді жүргізуге міндетті.

31. Еңбек шартында келісілген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа лауазым бойынша қосымша жұмысты немесе өзінің негізгі жұмысынан босатылмай уақытша болмаған қызметкердің міндетін орындайтын қызметкерлерге қосымша ақы төлеу жүргізілсін.

32. Ұйымның бюджетіне байланысты қызметкерлерге ынталандыру сипатындағы біржолғы ақшалай сыйақы, қызметкерлерді мерекелік күндерге, Кәсіби мерекелерге, мерейтойлық күндерге орайластырылған біржолғы көтермелеу жүргізілсін.

33. Өтініштер келіп түскен және қаралған жағдайларда кәсіподақ комитеттерін нақты қызметкерлер-кәсіподақ мүшелерінің жүктеме нормаларын қайта қарауға және белгілеуге тарту.

6-тарау. Жұмыспен қамту кепілдіктері, кәсіптік даярлау ұйымдардың кадрларын

34. Тараптар әрбір қызметкердің кәсіби-білікті деңгейінің тұрақты өсуі, кадрлардың табиғи кетуін ескере отырып, кадр әлеуетін сақтау негізінде жұмыспен қамтудың мемлекеттік саясатын жүргізуді қамтамасыз етеді.

35. Ұйымның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіптік даярлаудың, қайта даярлаудың және біліктілікті арттырудың қажеттілігі мен көлемін жұмыс беруші айқындайды. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім алушыларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген шарттарда жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асырылады.

36. Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілікті арттырудан өтетін жұмыскердің оқу кезеңіндегі жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталады.

7-тарау. Әлеуметтік кепілдіктер бойынша жалпы қағидаттар, ұйымдардың қызметкерлері үшін жеңілдіктер мен өтемақыларға

37. Сала қызметкерлеріне әлеуметтік жәрдемақылар мен материалдық көмекті тағайындау және төлеу шарттары, тәртібі сала ұйымдарының қызметкерлерін әлеуметтік қолдау туралы ережелерде белгіленеді.

38. Жұмыс берушінің актілері орташа жалақыны сақтай отырып, әлеуметтік демалыстарды анықтайды.

39. Жұмыс берушілер қызметкерлерге вид түрінде әлеуметтік қолдау қорсетуге құқылы:

қызметкерлердің санаторий-курорттық емделуіне және олардың балаларын балалар лагерьлерінде сауықтыруға жолдамаларды ішінара өтеу;

қызметкерлер мен зейнеткерлерді жерлеуге байланысты, сондай-ақ мемлекеттік органдар/мекемеден зейнетақыға кететін шығыстар үшін төлемдер; бала туған, үйлену тойы болған, жақын туыстары (жұбайы (зайыбы), балалары, ата - анасы, туған аға-інілері мен апа-сіңлілері (қарындастары) қайтыс болған жағдайларда-күнгізбелік үш күнге дейін.

40. Кәсіподақ мүшелерін және олардың отбасы мүшелерін сауықтыру мақсатында кәсіподақ санаторий-курорттық емделуге және кәсіподақ санаторийлері мен демалыс үйлерінде демалуға белгіленген жеңілдіктер мен жеңілдіктер береді.

8-тарау. Ұйым қызметкерлерінің еңбегін қорғаудың жалпы принциптері

41. Тараптар мынадай шаралар қабылдайды::

1) қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, қауіпсіз техника мен технологияларды әзірлеу және енгізу мақсатында еңбекті қорғауды басқару жүйесін (ЕҚБЖ) енгізуге жәрдемдесу және еңбек жағдайлары сараптамасының ролін арттыру болып табылады;

2) кәсіптік аурулардың профилактикасы, оларды ерте анықтау шараларын қоса алғанда, жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау жөніндегі іс-шаралар кешенін әзірлеу және іске асыру арқылы қамтамасыз етіледі.

3) қазіргі заманғы технологияларды пайдалана отырып, еңбекті қорғау жөніндегі персоналды оқытуға, кешенді даярлауға және еңбекті қорғау жөніндегі құқықтық мәдениетті арттыруға, өндірістік жаракаттану мен кәсіптік ауруларды төмендетуге бағытталған алдын алу іс-шараларын жүргізу жолымен жүзеге асырылады.

42. Жұмыс берушілер қамтамасыз етеді:

еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жұмыскерлердің қауіпсіз еңбек және өндірістік тұрмыс жағдайлары;

еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өндірістік санитария, ортқа қарсы қауіпсіздік мәселелері бойынша қызметкерлерді ережелер мен нормативтердің талаптарына сәйкес оқытуды жүргізу (семинарлар, жоғарылату курстары, нұсқама).

43. Жұмыс берушілер кәсіподақтың қоғамдық бақылауды жүзеге асыру нәтижесінде анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстарын қарайды және негізделген шешімдер қабылдайды.

44. Кәсіподақ оның өкілдері (еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар) арқылы жұмыскерлердің еңбекті қорғауға және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарын қорғауды жүзеге асырады.

9-тарау. Жұмыс бағытындағы жалпы принциптер ұйымдардың жастарымен

45. Жұмыс беруші кәсіподақпен бірлесіп жас қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын күшейту мақсатында саланың мемлекеттік органында/мекемесінде міндетті:

- жастармен жұмыс жөніндегі тәлімгерлер кеңесін құру;
- кәсіптік білім беру саласындағы оқу орындарымен өзара іс-қимыл жасау;
- жас мемлекеттік қызметшілерді/жұмыскерлерді салаишілік және ведомстволық оқыту арқылы бейімдеуді көздеу;
- жас қызметкерлердің кәсіби дайындық деңгейін арттыру;
- жастардың қоғамдық маңызды бастамаларын қолдау;
- жастарды мемлекеттік органның/мекеменің қоғамдық өміріне белсенді қатысуға, мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді орындауға тарту (суботниктер және т. б.);
- мемлекеттік органда/мекемеде кадрларды қайта даярлауды қарастыру (тәлімгерлік институты, жеке оқу орталықтары).

10-тарау. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері

46. Агенттік пен жұмыс берушілер Қазақстан Республикасының заңнамасында, осы Келісімде белгіленген кәсіподақ қызметінің құқықтары мен кепілдіктерін таниды.

47. Жұмыс берушілер кәсіподақты қызметкерлердің өкілетті өкілі деп таниды.

48. Кәсіподақ өкілінің куәлігі жарғылық міндеттерді іске асыру үшін кәсіподақ мүшелері-қызметкерлердің жұмыс орындарына кіруге құқық береді.

11-тарау. Тараптардың жауапкершілігі

49. Осы Келісім бойынша міндеттемелерді орындамағаны не тиісінше орындамағаны үшін Тараптар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады.

50. Тараптар өздеріне міндеттемелер қабылдайды:

1) Осы Келісімнің іске асырылу барысын талдау және кейінгі келісімді дайындау үшін қажетті ақпаратты беруге міндетті;

2) Тараптардың кез келгенінің бастамасы бойынша осы Келісімге енгізілмеген мәселелерді қарауға құқылы.

51. Агенттік өз құзыреті шеңберінде және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өзіне міндеттемелер қабылдайды.

52. Жұмыс берушілер өздеріне міндеттемелер қабылдайды:

1) кәсіподақ мүшелерінің жалақысынан (өзге де төлемдерінен) кәсіподақ жарналарын жұмыскерлердің жеке өтініштеріне сәйкес ұстап қалуға және оларды кәсіподақ комитетінің есептік шотына аударуға міндетті. Бұл ретте кәсіподақ жарналарын аудару қызметкерлердің жалақысын төлеу кезінде жүргізілсін.

2) Қазақстан Республикасы Заңының 25-бабының 3-тармағына сәйкес «Кәсіптік одақтар туралы» қызметкерлердің тиісті өтініштері негізінде мәдени-

бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын ұйымдастыру үшін Кәсіподаққа еңбекақы төлеу қорынан ақшалай қаражат және өзге де қаржылық және материалдық көмек аударуға міндетті;

3) кәсіподақ комитеттеріне кәсіподақ ұйымының қызметі үшін қажетті жабдықталған қызметтік үй – жайларды, ішкі және сыртқы электрондық және телефон байланысы құралдарын, Интернет-ресурсты, жиналыстар өткізуге арналған үй-жайларды тегін пайдалануға беруге;

4) кәсіподақ жарналарын қолма-қол ақшасыз төлеуге кедергі келтірмеуге міндетті.

53. Кәсіподақ өзіне міндеттемелер қабылдайды:

1) еңбек тәртібін нығайту, еңбек ұжымдарында әлеуметтік шиеленістің алдын алу және әлеуметтік-еңбек жанжалдарына және ереуілдерге жол бермеу жөнінде шаралар қабылдауға міндетті;

2) сала қызметкерлерін әлеуметтік, еңбек қатынастары мәселелері бойынша қабылданатын шаралар мен шешімдер туралы хабардар етуге міндетті;

3) филиалдар мен мүшелік ұйымдарда жұмыс берушілермен бірлесіп, тепе-тең өкілдік ету негізінде ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөнінде кеңестер құруға және оның қызметіне бақылауды жүзеге асыруға міндетті;

4) еңбек тиімділігін (өнімділігін) арттыру жөніндегі іс-шараларды әзірлеуге және іске асыруға қатысуға құқылы;

5) жұмыскерлердің денсаулықты сақтау жөніндегі профилактикалық медициналық ұсынымдарды, нормалар мен қағидаларды орындауына жәрдемдесуге міндетті;

6) келіссөздер жүргізу және келісім жасасу үшін алынған, қызметтік немесе коммерциялық құпия болып табылатын ақпаратты жария етпеуге міндетті;

7) жұмыс берушінің сұратуы бойынша кәсіподаққа мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмысын ұйымдастыруға бөлінген ақша қаражатының пайдаланылуы туралы деректер беруге міндетті.

12-тарау. Келісімнің қолданылуы және оның орындалуын бақылау

54. Тараптар осы Келісімнің әлеуметтік әріптестік тараптары арасында жасалатынын мойындайды, салалық деңгейде қызметкерлер үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды, әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі Тараптардың мазмұны мен міндеттемелерін айқындайды.

55. Әрбір Тарап туындайтын проблемаларды әлеуметтік әріптестік қағидаларында шешуде ынтымақтасуға міндеттенеді және осы Келісімнен туындайтын әлеуметтік-экономикалық сипаттағы ережелер деп есептейді.

56. Осы Келісімнің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік тараптары жүзеге асырады.

57. Хабарлама тіркеуінен өткеннен кейін Келісім Агенттіктің және кәсіподақтың интернет-ресурстарында, сондай-ақ бар болған жағдайда салалық

баспа басылымдарында орналастырылады және оның бүкіл қолданылу кезеңі ішінде қолжетімді болады.

58. Келісімнің қолданылу кезеңінде Тараптардың кез келгені оған қосымша келісімге қол қою арқылы оған өзгерістер мен толықтырулар енгізуге бастамашылық жасауға құқылы, олар барлық тараптардың келісімі бойынша ғана қабылдануы мүмкін.

59. Келісім 2024 жылғы 31 желтоқсандаға дейін жарамды. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген жағдайларды қоспағанда, Тараптардың ешқайсысы келісім бойынша міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтатуға құқылы емес.

60. Осы Келісім Тараптардың әрқайсысы үшін бірдей заңды күші бар екі данадан қазақ және орыс тілдерінде жасалды.

Қазақстан Республикасының
Мемлекеттік қызмет істері
агенттігінің төрағасы



Д. Жазықбаев

Мемлекеттік, банк мекемелері
және қоғамдық қызмет көрсету
қызметкерлерінің «Қызмет»
Салалық кәсіподағының төрағасы



М. Жақыпов

Қазақстан Республикасының
Еңбек және халықтың зорлық-зомбындық
қорғау министрлігінде
2022 жылғы 09 сәуірінде № 88
тіркелді.
Бердүхам Н. 