

**Қазақстан Республикасының мәдениет және ақпарат саласындағы
әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу
жөніндегі 2024-2026 жылдарға арналған салалық келісім**

Астана қ.

2024 жылғы «28» маусым

1-тарау. Жалпы ережелер

1.1. Әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілетті өкілдері – «Қазақстан Республикасы Мәдениет және ақпарат министрлігі» мемлекеттік мекемесі (бұдан әрі – Министрлік), салалық ұйымдардың (одан әрі – Жұмыс берушілер) және «Қазақстандық салалық мәдениет, спорт, туризм және ақпарат қызметкерлерінің кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Кәсіподақ), бұдан әрі Тараптар деп аталып, осы 2024-2026 жылдарға арналған салалық келісімді (бұдан әрі - Келісім) жасасты.

1.2. Осы Келісім Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі - ҚР ЕК), «Кәсіптік одақтар туралы», «Мәдениет туралы», «Бұқаралық ақпарат құралдары туралы» Қазақстан Республикасының Заңдарының, Қазақстан Республикасы Президентінің Жолдауларында баяндалған міндеттердің, Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) және кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктерімен (қауымдастықтарымен, одақтарымен) арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған бас келісімнің (бұдан әрі - Бас Келісім) нормаларына негізделеді.

1.3. Осы Келісім жұмыскерлердің әлеуметтік және экономикалық құқықтарын қорғауды қамтамасыз ету және жұмыспен қамту, әлеуметтік-еңбек қатынастары, еңбекті қорғау және әлеуметтік кепілдіктер мәселелерін реттеу мақсатында жасалды.

Келісім салалық деңгейде жұмыскерлерді жұмыспен қамту мен әлеуметтік кепілдіктерін, еңбек шарттарын анықтау бойынша тараптарды ұстауды және міндеттемесін айқындайтын әлеуметтік әріптестік тараптары арасында жасалған, жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт болып табылады.

1.4. Келісімнің әрекеті жұмыс берушілерге және олардың атынан және мүддесі үшін жасалған, олармен еңбек қатынастарында тұратын Министрлік мекемелерінің жұмыскерлеріне, сондай-ақ қолданыстағы еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен Келісім жасалғаннан кейін оған қосылған жұмыс берушілер мен жұмыскерлерге қолданылады.

1.5. Тараптар осы Келісімде көзделген әлеуметтік-экономикалық және еңбек кепілдіктері жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасында өңірлік келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасу кезінде міндетті болып табылатынын және қолданыстағы Қазақстан Республикасының заңнамасына қайшы келмейтінін таниды.

1.6. Өңірлік келісімдерді, ұжымдық шарттарды жасасу кезінде осы Келісімді және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын басшылыққа алу қажет. Оларды жасасқан кезде осы Келісімнің міндеттемелері азайтылмайды немесе алынып тасталмайды және жұмыскерлердің құқықтары мен кепілдіктерін шектеуге бағытталмауы тиіс.

1.7. Келісімдердің, ұжымдық, еңбек шарттарының, жұмыс берушілер актілерінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және осы Келісіммен салыстырғанда жұмыскерлердің кепілдіктерін нашарлататын ережелері жарамсыз деп танылады және қолдануға жатпайды.

1.8. Келісім жұмыс берушілердің еңбекке ақы төлеу, жұмыс режимі, демалыс, ұжымдық және еңбек шарттарында айқындалған қызметкерлерді әлеуметтік қолдаудың өзге де шаралары бөлігінде қосымша жеңілдіктер мен кепілдіктер беру құқықтарын шектемейді.

1.9. Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған және жұмыскерлердің әлеуметтік, еңбек және экономикалық жағдайларын жақсартатын құқықтық актілер олар қолданысқа енгізілген сәттен бастап Келісімнің тиісті тармақтарының қолданысын кенейтеді.

1.10. Кәсіподақ жазбаша өтініш негізінде Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлердің және/немесе олардың өкілдерінің мүдделерін білдіруге құқығы бар.

1.11. Келісім Тараптарының бірінде қайта ұйымдастыру іс-шаралары жүргізілген жағдайда құқықтар мен міндеттемелер олардың құқықтық мирасқорына (құқықтық мирасқорларына) ауысалы және жана Келісім жасалғанға дейін сақталады.

2-тарау. Келісімді іске асыру нысандары

2.1. Тараптар үшін осы Келісімді іске асыру нысандары:

2.2. осы Келісімнің ережелерін іске асыру бойынша тараптар мүдделерінің теңгеріміне қол жеткізуге бағытталған ұжымдық келіссөздер;

2.3. әлеуметтік, еңбек және тікелей еңбекпен байланысты қатынастарды реттеу, жұмыскерлердің еңбек құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жетілдіру бойынша өзара консультациялар;

2.4. жұмыскерлерді әлеуметтік қорғауды, жұмыскерлер мен жұмыс берушілер өкілдерінің еңбек дауларын сотқа дейін шешуге қатысуын жүзеге асыру;

2.5. әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу мәселелерін қарау жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін Әлеуметтік әріптестік жөніндегі Салалық комиссия (бұдан әрі – Салалық комиссия) құру болып табылады.

2.6. Салалық комиссия тиісті шешімдермен ресімделетін отырыстар, дөңгелек үстелдер, консультациялар мен келіссөздер өткізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады. Әлеуметтік әріптестікті салалық деңгейде ұйымдастыруды қамтамасыз ету тиісті қызмет

салаларының уәкілетті мемлекеттік органдарына жүктеледі. Салалық комиссияның қатысушылары Министрліктің, Кәсіподақтың (жұмыскерлердің өкілдері) және жұмыс берушілердің өкілетті өкілдері болып табылады.

Салалық комиссияның негізгі мақсаттары, міндеттері, функциялары мен құқықтары ҚР ЕК 13-тарауында бекітілген. Салалық комиссияның шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен ресімделеді.

Келіссөздер барысында, егер тараптар келісімге келе алмаса, хаттама жасалады, оған келіспеушіліктерді жою және келіссөздерді жаңарту мерзімдері бойынша тараптардың түпкілікті тұжырымдалған ұсыныстары енгізіледі. Шешімдер қабылдау және жұмысты ұйымдастыру тәртібін Салалық комиссия әзірлейді және бекітеді. Салалық комиссияның шешімін мәдениет және ақпарат саласының барлық деңгейлеріндегі жұмыс берушілер міндетті түрде орындауға жатады.

3-тарау. Еңбек қатынастары

Тараптар:

3.1. Барлық меншік нысанындағы сала жұмыскерлерімен өңірлік келісімдер, еңбек шарттарын жасасу кезінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларының, Бас келісімнің, осы Келісімнің нормаларын сақтауға бақылауды жүзеге асыру келісіміне келді.

3.2. Ұйымдардың жұмыскері мен жұмыс берушісі арасындағы еңбек қатынастары ҚР ЕК-ге сәйкес жасалатын еңбек шарты негізінде туындайды.

Еңбек шартының мазмұны, оны жасасу, өзгерту және бұзу тәртібі ҚР ЕК-ге, басқа да заңнамалық және нормативтік құқықтық актілерге, сала ұйымдарының жарғыларына (ережелеріне) сәйкес айқындалады.

Еңбек шартының талаптары Қазақстан Республикасының заңнамасында, осы Келісімде, өңірлік келісімдерде және ұжымдық шарттарда көзделген құқықтар мен кепілдіктерді нашарлатпауға тиіс.

3.3. Біліктілікті арттыру бағдарламасын әзірлеу және іске асыру, жұмыс орындарын сақтау және 50 жастан асқан адамдарға лайықты еңбек жағдайларын жасау, сондай-ақ мүмкіндігі шектеулі адамдарды жұмысқа орналастыру жөнінде шаралар қабылдайды;

3.4. «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» Қазақстан Республикасының Заңын іске асыру жөніндегі шараларды дайындау, оның ішінде мыналарға:

- еңбек, білім беру, денсаулық сақтау, жас отбасылар мен жұмыс істейтін жастар үшін қолжетімді баспана және салауатты өмір салтын қалыптастыру саласындағы жастардың әлеуметтік құқықтарын қамтамасыз етуге бағытталған шараларды қабылдайды.

3.5. Жұмыс беруші кәсіподақпен келісім бойынша:

еңбек құқығының нормаларын, оның ішінде:

- жұмыс тәртібі туралы;
- еңбек нормаларын қайта қарау туралы;
- ауысым кестесі туралы;

- еңбек шарттарының өзгерістері туралы;
- демалыстар кестесі туралы;
- штаттық кестедегі өзгерістер туралы;
- жұмыскерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру туралы ережелерді қамтитын жергілікті актілерді қабылдайды.

Жұмыс беруші:

1) ұжымдық шарттарда жоғары біліктілік деңгейі және жұмыс тәжірибесі бар, өзінің біліктілік деңгейін ұдайы арттыратын, штат саны қысқарған жағдайда жұмыс орындарын сақтауға басым құқығы бар жұмыскерлер санаттарының тізбесін айқындауға;

2) ұйымның жұмыскерлерін аттестаттау барысында кәсіби қасиеттерін, қызметкердің еңбекке қатынасын ескере отырып, нәтижелерді айқындауға;

3) аптасына қырық сағаттан аспауы тиіс жұмыс уақытының ұзақтығын сақтау жөніндегі шараларды қолдануға міндеттенеді.

Күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзілістің уақыты ұйымның еңбек кестесінің ережелерімен, еңбек, ұжымдық шарттарда бекітілген жұмыс аптасының ұзақтығын сақтай отырып белгіленеді. Ұйымның қызметкерлері үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық немесе еңбек шартына сәйкес күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) өзге де ұзақтығы белгіленуі мүмкін);

4) толық емес жұмыс уақыты – толық емес жұмыс күні немесе толық емес жұмыс аптасы мына жағдайларда:

- жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім бойынша;

- жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы (он сегіз жасқа дейінгі мүтедектігі бар бала) бар ата-анасының бірінің (қорғаншының, қамқоршысының, заңды өкілінің), сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесін күтуді жүзеге асыратын адамның өтініші бойынша белгіленеді.

Толық емес жұмыс уақыты жағдайында жұмыс істеу жұмыскер үшін ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығына қандай да бір шектеулерге әкеп соқпайды;

5) демалыс және мереке күндерінің жұмыс тәртібі ҚР ЕК-нің 85-бабымен реттеледі;

6) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда және тәртіппен жыл сайынғы ақылы еңбек және әлеуметтік демалыстар беріледі.

Ақы төленетін кезекті еңбек демалысы, күнтізбелік жыл басталғаннан бастап бес күннен кешіктірмей, бастапқы кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша жұмыскерлердің пікірлерін есепке ала отырып, жұмыс беруші бекіткен демалыс кестесіне сәйкес ұсынылады.

Жұмыскерді жұмыс беруші бекіткен демалыс кестесімен таныстырады, жұмыскерлердің бекітілген демалыс кестесіне өзгерістер енгізу туралы

ұсыныстарын қарайды. Демалыстар кестесі өндірістік қажеттілікке байланысты өзгерген жағдайда, бұл туралы жұмыскерге еңбек демалысы басталардан кемінде екі апта бұрын хабарлайды.

Жыл сайынғы жазғы демалысқа немесе олар үшін қолайлы кез келген уақытта мына жұмыскерлердің:

- кәмелетке толмаған баланы (18 жасқа дейін) жалғыз тәрбиелеп отырған ата-аналардың (қамқоршылардың, асыраушылардың);
- үш және одан да көп баласы бар әйелдердің;
- еңбек жаракатын алған жұмыскерлердің;
- емделуге жолдамалары болған жағдайда кез келген жұмыскерлердің;
- мүгедектігі бар баланы тәрбиелеп отырған ата-аналардың (қамқоршылардың, асыраушылардың) басым құқығы бар.

7) Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда және тәртіппен жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі. Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскерлерге (оның біліктілікті қажет етпейтін еңбек жұмыскерлеріне) ҚР ЕК 89-бабының 3-тармағына сәйкес үздіксіз ұзақ жұмысы, маңызды, күрделі, жедел жұмыстарды орындағаны, қоғамдық жұмыс, сондай-ақ өзге де сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатындағы жыл сайынғы ақы төленетін қосымша демалыстар белгіленуі мүмкін;

8) мынадай жағдайларда:

- некені тіркеген кезде - 5 күнтізбелік күн;
- бала туған кезде - 5 күнтізбелік күн;
- туыстары қайтыс болған кезде - 5 күнтізбелік күн қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыс беріледі;

9) қызметкерлерге олардың жазбаша өтініші бойынша ҚР ЕК-нің 97-бабының 3-тармағында көзделген жағдайларда және мынаған байланысты жағдайларда:

- жаңа тұрғылықты жерге көшкенде – 5 күнтізбелік күн;
- балаларын әскери қызметке шақырған кезде – 5 күнтізбелік күн;
- балаларын оқу жылына дайындаған кезде – 5 күнтізбелік күн жалақысы сақталмайтын демалыс беріледі;

10) қызметкерлерді жалақысы сақталмайтын демалысқа кетуге мәжбүрлеуге жол берілмейді;

11) жас мамандарға:

- біліктілік талаптарына сәйкес жұмыс тәжірибесін есепке алмай, жастарды жұмысқа орналастыру жөніндегі шаралар қабылдау;
- жұмыс тәжірибесі болмаған жас мамандар тәжірибелі қызметкерлер арасынан тәлімгерлермен қамтамасыз ету;
- жас мамандарға бес жылға дейін жалға берілетін тұрғын үймен қамтамасыз етілуіне көмек көрсету;
- ұйымда жастармен жұмыс істеу жөніндегі кеңестер немесе комиссиялар құру және жұмыс істеуін қамтамасыз ету;
- жастар арасында кәсіби шеберлік конкурстарын тұрақты өткізу арқылы қолдау көрсетіледі;

12) ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 1) және 2) тармақшалары бойынша жұмыстан босату туралы хабарлама алған жұмыскерлерге (ұйымда тәртіп, қызметкерлер санын немесе штатты қысқарту) жұмыстан босатылғанға дейін жалақыны сақтай отырып, жана жұмысты өз бетінше іздеу үшін айына кемінде 2 күн жұмыстан бос уақыт берелі;

Қызметкерлер санын немесе штатты қысқарту кезінде:

- зейнеткерлік жас алдындағы жұмыскерлерге (зейнеткерлікке шыққанға дейін 2 жыл);
- осы ұйымда 10 және одан да көп жыл жұмыс істеген жұмыскерлерге;
- көп балалы (төрт және одан да көп бала) ата-аналарға;
- еңбекте жоғары сапалы көрсеткіштері бар жұмыскерлерге;
- 18 жасқа дейінгі балаларды жалғыз тәрбиелеп отырған жұмыскерлерге;
- асырауында мүгедектер, жас балалары бар жұмыскерлерге;
- отбасының жалғыз асыраушысы болып табылатын жұмыскерлерге;
- жас мамандар, балалар үйінің тәрбиеленушілеріне жұмыста қалдыруға басым құқық беріледі;

13) қызметкерлер саны немесе штатты қысқартқан кезде Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген кепілдіктер мен өтемақылар беріледі.

Ұйымда, оның ішінде белгілі бір мерзімге жана жұмыс орындары пайда болған кезде, жұмыс беруші ұйымнан алам санының немесе штаттың қысқаруына байланысты бұрын жұмыстан шығарылған, онда адал жұмыс істеген жұмыскерлерді жұмысқа қабылдайды;

14) жұмыс орындарын (лауазымдарды) қысқарту қажет болған кезде, бірінші кезекте, төменде көрсетілген тәртіппен мынадай:

- ұйымдағы бос лауазымдарды (ешкімді алмаған бос орынды) қысқарту;
- қоса атқарушыларды жұмыстан босату, кәсіптер мен лауазымдарды қоса атқаруды шектеу (тыйым салу);
- жұмыскерлерге олардың біліктілігіне сәйкес бос орындарға ауысуға, ал мұндай бос орындар болмаған кезде – басқа, ведомстволық бағынысты ұйымдарда бар өзге де бос лауазымдарға ауысуға құқық беру шараларын қабылдайды;

15) ұйымда құрылымдық өзгерістер болған жағдайда, қысқартылатын жұмыс орындарынан жұмыскерлерді жаналадан құрылған жұмыс орындарына одан әрі ауыстыру үшін өз қаражаты есебінен қайта оқыту мүмкіндігін көздейді;

16) ҚР ЕК-нің 46-бабында көзделген еңбек жағдайлары өзгерген жағдайда жұмыскерге еңбек жағдайларының өзгергені туралы бір ай бұрын жазбаша хабарлайды;

17) жұмыскермен еңбек шартын бұзу ҚР ЕК-де және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарында көзделген негіздер бойынша ғана жүргізілуі мүмкін.

ҚР ЕК-нің 52-бабында көзделген, кез келген негіз бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ мүшесі - жұмыскермен еңбек

шарты бұзылған кезде, Жұмыс беруші бастапқы кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің уәжді пікірін алады;

18) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген тәртіппен өткізілетін ұйым қызметкерлерін аттестаттаудан өткізу кезінде Кәсіподақ пен Кәсіподақ филиалдарының өкілдерін аттестаттау комиссияларының құрамына қосады;

19) «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 25-бабының 3-тармағына сәйкес кәсіподаққа мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын ұйымдастыруға ақшалай қаражат аударуды көздейді;

20) жұмыскерлерді кәсіптік даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз етеді;

21) Төтенше жағдай (бұдан әрі - ТЖ) кезеңінде қашықтан жұмыс істеу режиміне ауыстырылатын жұмыскерлер құрамы айқындалады, сонымен қатар қашықтан жұмыс істеу еңбек шартының талаптарымен айқындалады;

22) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, жұмыскерлерді олардың кәсіби міндеттеріне байланысты емес жұмыс түрлеріне тартуға жол берілмейді.

Ұйым жұмыскерлерін еңбек шартында, лауазымдық міндеттерінде көзделмеген жұмысты орындауға тартқан жағдайда, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген тәртіппен қосымша ақы төлейді және оларды тартуға қызметкердің жазбаша келісімімен және жұмыс берушінің жазбаша өкімі бойынша ғана жол беріледі;

23) жұмыскерден Қазақстан Республикасының мәдениет және ақпарат саласындағы заңнамасында көзделмеген есептілікті немесе ақпаратты талап етуге және Қазақстан Республикасының заңдарында көзделмеген тексерулер жүргізуге, сондай-ақ оған тауарлар мен көрсетілетін қызметтерді сатып алу жөніндегі міндеттерді жүктеуге жол берілмейді.

3.6. Кәсіподақ:

1) жұмыскерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына, оның ішінде жұмысқа қабылдау кезінде кемсітушілікке жол бермеу және жұмыс орындарын қысқартудың негізділігі, меншік иесі ауысқан, ведомстволық бағынысты тиесілілігі өзгерген немесе Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген тәртіппен қайта ұйымдастырылған кезде жұмыскерлерге құқықтық кепілдіктер мен өтемақылардың сақталуы бөлігінде қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

2) жеке және ұжымдық еңбек дауларын жедел сотқа дейінгі қарау және шешу мақсатында ұйымдарда Кәсіподақ пен жұмыс берушілер өкілдерінің тең санынан тепе-теңдік бастамада келісу және татуластыру комиссияларын құрады;

3) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын зерделеу бойынша жұмыс берушілер мен Кәсіподақ мүшелері үшін оқыту семинарларын және оқытудың басқа да нысандарын, сондай-ақ кәсіби, өндірістік оқыту негізінде

кәсіби мобильділікті дамыту жөніндегі семинарларды ұйымдастыруды қамтамасыз етеді;

4) жұмыскерлердің кәсіби деңгейін арттыруды және ұйымдарла қолайлы, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді;

5) ҚР ЕК-ге сәйкес Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады және Министрлік пен жұмыс берушілер тарапынан жүргізілетін қоғамдық бақылауға қарсы іс-қимыл жасауға және кедергі жасауға жол берілмейді;

6) кәсіптік одақтар мен жұмыс берушілер бірлестіктерінің қызметіне бір-бірінің тарапынан араласпау туралы заңнамалық және жалпы танылған халықаралық нормаларды және қағидаларды сақтайды, оларды құруға және жұмыс істеуіне кедергі келтірмейді;

7) кәсіподақ мүшелеріне тегін заңдық және консультациялық көмек көрсетеді және олардың құқықтық қорғалуына жәрдемдеседі;

8) гендерлік және жастар саясаты жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін комиссиялардың жұмысын жандандырады.

4-тарау. Еңбекке ақы төлеу

4.1. Тараптар мынадай келісімге келді:

1) Мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың ұйымдық-құқықтық нысанында құрылған мәдениет жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу жүйесі «Азаматтық қызметшілерге, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдардың қызметкерлеріне, қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесі туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсандағы № 1193 қаулысы (бұдан әрі - Қаулы) негізінде жүзеге асырылады.

Сала жұмыскерлерінің тарифтік мөлшерлемесінің (жалақысының) ең төмен мөлшері «Республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және осы Келісімде белгіленген ең төмен еңбекақы мөлшерінен төмен болмауы тиіс.

Шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорынның жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу, сыйлықақы және өзге де сыйақы беру жүйелері еңбекке ақы төлеудің мерзімді-сыйақылық нысанын пайдаланады. Бұл кәсіпорындардағы еңбекақы төлеу мәселелері кәсіпорындардың өздері әзірлейтін Еңбекақы төлеу қағидаларымен реттеледі және Кәсіподақ өкілдерімен келісім бойынша ұжымдық шартпен айқындалады.

Үкіметтік емес ұйымдардың және өзге де ұйымдық-құқықтық нысандардың (акционерлік қоғамдардың, коммерциялық емес акционерлік қоғамдардың, жауапкершілігі шектеулі серіктестіктердің) жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу және сыйлықақы беру жүйелері Кәсіподақ өкілдерімен келісім бойынша Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ұжымдық шартпен айқындалады;

2) шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорын жұмыскерінің айлық жалақысының мөлшері немесе айлық тарифтік

мөлшерлемесінің мөлшері «Республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңында тиісті қаржы жылына белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінің бір жарым еселенген мөлшерінен төмен болмауы тиіс;

3) жалақы жұмыскерлерге жұмыс орындалғанға кейін ай сайын ақшалай нысанда төленеді. Жалақы жұмыскерлерге төленетін айдан кейінгі 10 күннен кешіктірілмей төленуі тиіс;

4) жалақы еңбекақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және мыналарды:

- лауазымдық жалақыны (тарифтік мөлшерлемені);

- еңбек жағдайлары үшін жалақыны көтеруді, үстемеақыларды және қосымша ақыларды;

- қолданыстағы заңнамала, ұйымның жергілікті құқықтық актілерінде көзделген басқа да төлемдеді қамтиды;

5) бюджеттік ұйымдардың атынан жұмыс берушілер № 1193 қаулыда белгіленген мөлшерде мемлекеттік мекемелердің және қазыналық кәсіпорындардың жұмыскерлеріне қосымша ақылар мен үстемеақыларды тағайындауға және төлеуге міндеттеме алады. Лауазымдарды қоса атқарғаны үшін қосымша ақы (қызмет көрсету аймағын кеңейту) жұмыскердің лауазымдық жалақысының кемінде 50% мөлшерінде тағайындалады;

6) ҚР ЕК-нің 106, 109 және 110-баптарына сәйкес жұмыскерлерге жалақыны есептеу кезінде мереке және демалыс күндеріндегі жұмысы үшін басқа демалыс күнін ұсынады немесе еңбек немесе ұжымдық шарттар талаптарына және (немесе) жұмыс берушінің актісіне сәйкес жоғары мөлшерде, бірақ жұмыскердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесін есепке ала отырып, екі еселенген мөлшерден төмен емес мөлшерде төлем жүргізеді және осы мақсатты іске асыру үшін бюджеттен ақша бөлуге ықпал етеді;

7) мемлекеттік тапсырысты жүзеге асыратын немесе шаруашылық жүргізу құқығы бар ұйымдарда мемлекеттік бюджеттік бағдарламалар шеңберінде қаржыландырылатын жұмыскерлерге кемінде бір лауазымдық айлық мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлей отырып, ұзақтығы күнтізбелік 30 күннен кем емес негізгі ақылы еңбек демалысын алуды сақтайды және тиісті лауазымдық жалақылардан және азаматтық қызметшілердің қосымша ақыларынан, оның ішінде №1193 қаулыға және осы Келісімге сәйкес ерекше еңбек жағдайлары үшін төленетін үстемеақыдан төмен емес лауазымдық жалақылардың, қосымша ақылардың барлық түрлерінің ең төменгі мәндерін белгілейді;

8) тараптар ұжымдық шарттарда жұмыс берушінің бастамасы бойынша күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлу жүргізілетін жұмыс түрлерін, жұмыстағы үзілістердің саны мен ұзақтығын, сондай-ақ осындай шарттармен жұмыс істегені үшін жұмыскерлерге өтемақы төлемдерінің түрлері мен мөлшерін айқындауды ұсынады. Өтемақы төлемдері бюджет саласындағы жұмыскерлерге базалық лауазымдық жалақының 50%-ынан төмен емес, бекітілген еңбекақы төлеу қоры шегінде белгіленеді;

9) қызметкерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке және ұжымдық (ортақ)

материалдық жауапкершілік туралы шарттар жасалуы мүмкін жұмыскерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауапкершілік туралы үлгілік шарт бастапқы кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің пікірін ескере отырып, жұмыс берушінің актісімен бекітіледі;

10) бос тұрып қалған жағдайда оны ресімдеу тәртібі мен төлем мөлшері еңбек, ұжымдық шарттармен, әлеуметтік әріптестік туралы өңірлік салалық келісімдермен айқындалады және:

- жұмыс берушіге және жұмыскерге тәуелді емес себептер бойынша орташа жалақының 50%-інен кем емес, бірақ ең төменгі жалақы мөлшерінен кем емес мөлшерде;

- жұмыс берушінің кінәсінен - жұмыскердің орташа жалақысының кемінде 70%-і мөлшерінде белгіленеді. Мемлекеттік ұйым жұмыскерлерінің ТЖ кезеңінде жұмыс беруші мен жұмысшыға байланысты емес себептер бойынша жұмыс тоқтап тұрғандағы уақытқа жалақыны есептеу ТЖ режимін енгізгенге дейін белгіленген мөлшерде, бірақ бір тарифтік мөлшерлемеден (лауазымдық жалақыдан) кем емес және заңды белгіленген ең төменгі жалақыдан кем емес мөлшерде жүргізіледі;

11) қашықтықтан жүргізілетін еңбекке ақы төлеу еңбек шарты тараптарының келісімімен айқындалады, бірақ жұмысты қалыпты жағдайда жүзеге асыратын осы мамандық жұмыскерлері үшін белгіленген еңбекке ақы төлеу мөлшерінен төмен болмауы тиіс. Уақытша қашықтан жұмыс істеу кезіндегі жалақы еңбек шартында не келісімде келісілген жұмыс көлемі сақталған кезде толық мөлшерде төленеді;

12) қашықтықтан жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін жұмыс уақытының тіркелген есебі белгіленеді, оны бақылау ерекшеліктері еңбек шартында немесе еңбек тәртібінің қағидаларында айқындалады. Егер жұмысты орындауды жұмыс беруші нақты уақытпен тіркей алмаған жағдайда, жұмыс уақыты еңбек шартында белгіленген жұмыс көлемін орындау ретінде жұмыс уақытын есепке алу жөніндегі құжатта белгіленеді. Жұмыскер мен жұмыс беруші қашықтан жұмыс істейтін жұмыскердің еңбек шартында белгіленген жұмыс уақыты шегінде жұмысты нақты орындау уақытын көздейтін өзара іс-қимыл тәртібін белгілейді. Өзара іс-қимыл тәртібімен жұмыскердің қонырауларға, электрондық хаттарға және жұмыс берушінің сұрау салуларына жауап беру міндеті көзделуі мүмкін, бұл мерзім ішінде жұмыскер жұмыс берушінің жұмысты орындауға байланысты сұрау салуларына ден қоюға міндетті. Жұмыскер өзара іс-қимыл тәртібімен белгіленген уақыттан тыс жүзеге асырылған жұмыс берушінің сұрау салуларына жауап беруге міндетті емес;

13) «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес, Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен аумақтарда жұмыс істейтін сала жұмыскерлеріне жұмыскерлердің экологиялық куәлігінің болу-болмауына қарамастан:

- «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабы 1) тармақнасындa белгіленген мөлшерде радиациялық тәуекел аумақтарындағы жұмысы үшін қосымша ақы;

- «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабы 3) тармақнасындa белгіленген ұзақтығы, жыл сайынғы еңбек демалысымен бірге берілетін қосымша жыл сайынғы ақылы демалыс тағайындалады;

14) Тараптар әлеуметтік әріптестік жөніндегі Салалық комиссияның отырысында құжаттардың жобаларын міндетті түрде қарай отырып, еңбекақы төлеу мәселелері бойынша нормативтік құқықтық актілерді келісілген әзірлеу туралы уағдаласты. Тараптар кез келген себептерден, оның ішінде жан басына шаққандағы қаржыландыруды енгізуден, ұйымдардың ұйымдық-құқықтық нысанындағы өзгерістерден туындаған сала қызметкерлеріне еңбекақы төлеу шарттарының өзгерістерін әлеуметтік әріптестік жөніндегі Салалық комиссия шеңберінде келісімге келді.

4.2. Жұмыс беруші:

1) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес және өз қаражаты есебінен ұжымдық шарттың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалған сыйлықақы беру жүйесін және еңбекті ынталандырудың басқа да нысандарын енгізу жөнінде шаралар қабылдауға;

2) Қазақстан Республикасының Үкіметі айқындаған өткен жылғы инфляция деңгейінен (тұтыну бағаларының индексінен) төмен емес мөлшерде жалақыны индексітеуді жүргізуге;

3) жұмыскерлерге жалақы төленген күні ай сайын жазбаша немесе электрондық нысанда әрбір жұмыскерге оның жалақысының құрамдас бөліктері, оған тиесілі, жүргізілген ұстап қалулардың, оның ішінде аударылған міндетті зейнетақы жарналарының мөлшері мен негіздері туралы, төлеуге жататын жалпы сомасы туралы ай сайын хабарлауға ;

4) №1193 Қаулының 7-қосымшасына сәйкес, қаржыландыру жоспары бойынша немесе қазыналық кәсіпорын үшін бекітілген смета бойынша тиісті жұмыскерлерге сыйлықақы беру, дербес қосымша ақы тағайындау, материалдық көмек төлеу жүргізуге міндеттенеді.

Сыйлықақы беру тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленеді;

5) жұмыскер жыл сайынғы немесе басқа демалыстан келгеннен кейін, сонымен қатар оның еңбекке уақытша жарамсыз кезеңінде еңбекақыны және (немесе) жалақының (лауазымдық жалақының) мөлшерлемесін өзгертуге құқылы болғанда, еңбекке ақы төлеудің неғұрлым жоғары разрядының мөлшерлемесіне сүйене отырып, жалақы төлеу демалыс немесе еңбекке уақытша жарамсыздық аяқталған күннен бастап жүргізіледі.

4.3. Кәсіподақ:

1) осы Келісімде, ұжымдық шарттарда және еңбекке акы төлеу туралы ережелерде бекітілген шарттарда және тәртіппен сала қызметкерлерінің жалақысын көтеруді ескере отырып, Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының жалақыны уақтылы төлеу бөлігінде сақталуына қоғамдық бақылауды қамтамасыз етуге;

2) Кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз етуге;

3) Кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделеріне қатысты нормативтік құқықтық актілердің жобалары бойынша ұсыныстарды қарауға және дайындауға қатысуға құқылы;

4) сала қызметкерлерінің еңбекақысының нақты деңгейіне және жалақыны арттыру бойынша қабылданатын шараларға мониторинг және талдау жүргізуге;

5) орталық және жергілікті атқарушы органдардың сала ұйымдарының алдына қойылған міндеттерді орындау жөніндегі бастамаларын және Қазақстан Республикасы Президентінің жыл сайынғы Жолдауларындағы ақпаратты іске асыруға қатысуды жалғастыруға міндеттенеді.

5-тарау. Кепілдіктер беруді қамтамасыз ету, жеңілдіктер мен басқа да төлемдер

5.1. Жұмыскерлерді - кәсіподақ мүшелерін әлеуметтік қорғау мақсатында бірлескен бағдарламалар, жұмыссыздыққа қарсы күрес және жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, жұмыстан босатылатын жұмыскерлерді қорғау іс-шараларының жоспарларын, ең төменгі күнкөріс деңгейін белгілеу және оны сақтау, табыстарды индекстеу, жалақының, зейнетақылардың, стипендиялардың ең төменгі деңгейін арттыру жөніндегі іс-шараларды әзірлейді, оларды тиісті мемлекеттік органдарға ұсыныстар ретінде енгізеді;

5.2. Тараптар:

1) сала жұмыскерлеріне, әсіресе жас мамандарға, оның ішінде ауылдық жерлердегі, шағын қалалар мен өңірлердегі қызметкерлерге бірлесіп әлеуметтік қолдау көрсетуге;

2) ауылдық жерлерде тұратын және жұмыс істейтін жұмыскерлерге отын мен коммуналдық қызметке шығыстарды толық өтеу үшін жалақыға 25% төлеу бойынша белгіленген заңнамалық нормаларды орындау бойынша бақылауды жүзеге асыруға;

3) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті жұмыспен өтеу бағыты бойынша жұмысқа орналасқан жас мамандар үшін қауіпсіз жұмыс орнымен толық жарақтандыра отырып, сапалы тұрғын үй, көтерме төлемдер, әлеуметтік пакеттер, лайықты еңбек жағдайлары міндетті түрде ұсынуға;

4) көтермелеу, оның ішінде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Қазақстан Республикасындағы мереке күндерінде құрмет грамоталарымен, алғыс хаттармен марапаттауға уағдаласты.

5.3. Министрлік:

1) жұмыс берушілерге жұмыскерлерді, оның ішінде біліктілікті қажет етпейтін еңбек жұмыскерлеріне Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес үнемделген бюджеттік және меншікті қаражаты есебінен үстемеақылар мен басқа да көтермелеу нысандарын көздеуді;

2) түзету коэффициенттерін арттыру арқылы еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін жұмыскерлерге еңбекақы төлеу бойынша жоғары мөлшерде жәрдем көрсетуді;

3) мемлекеттік мекемелердің, қазыналық кәсіпорындардың және шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорындардың біліктілікті қажет етпейтін еңбек жұмыскерлеріне жыл сайынғы еңбек демалысына сауықтыру үшін бюджеттен лауазымдық жалақысы мөлшерінде жәрдемақы төлеу туралы мәселені қарауды;

4) ауылдық жерде тұратын сала жұмыскерлерінің отын мен коммуналдық шығыстары үшін өтемақыны жергілікті өкілді билік органдармен бірыңғай мөлшерде тағайындауға және міндеттілікке қол жеткізуді;

5) осы салада 20 жылдан астам жұмыс өтілі бар жұмыскерлерді аттестаттау – тестілеуден өткізудің бірінші кезеңінен босату бөлігінде мемлекеттік мәдениет ұйымдарының азаматтық қызметшілерін аттестаттаудан өткізу қағидалары мен шарттарына өзгерістер енгізу жөніндегі мәселені пысықтауды;

6) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жас мамандардың балаларына тұрғылықты жері бойынша мектепке дейінгі ұйымдарда бірінші кезектегі тәртіппен орын беру туралы мәселені қарауды ұсынады;

7) «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 25-бабының 3-тармағына сәйкес, келісімдерде немесе ұжымдық шартта көзделген жағдайларда жұмыс беруші кәсіподаққа мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын ұйымдастыруға ақша аудараты.

5.4. Жұмыс беруші:

1) жұмыскерлерге құқықтар, әлеуметтік кепілдіктер, жеңілдіктер, өтемақы төлемдері, жәрдемақылар беру туралы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы нормаларының сақталуын қамтамасыз етеді, оның ішінде:

- «Міндетті медициналық қарап-тексерулерге жататын адамдардың нысаналы топтарын, сондай-ақ оларды жүргізу тәртібі мен мерзімділігін, зертханалық және функционалдык зерттеулердің көлемін, медициналық қарсы көрсетілімдерді, зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың, жұмысқа орналасқан кезде орындау кезінде міндетті алдын ала медициналық қарап-тексерулер және мерзімдік міндетті медициналық қарап-тексерулер жүргізілетін кәсіптер мен жұмыстардың тізбесін және «Алдын ала міндетті медициналық қарап-тексерулерден өткізу» мемлекеттік қызметін көрсету қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрінің м.а. 2020 жылдың 15 қазандағы № ҚР ДСМ-131/2020 бұйрығына сәйкес міндетті медициналық қарап-тексеруден өту кезінде медициналық тексерулерге ақы төлеуді қамтамасыз етеді;

- қызметтік іссапарларға жіберу кезінде;

- донор болып табылатын жұмыскерлер үшін;

- жұмысын жоғалтумен байланысты;

- Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген басқа жағдайларда;

2) мемлекеттік ұйымдарда бюджет қаражатын үнемдеу есебінен, мемлекеттік кәсіпорындар мен өзге де ұйымдардың бюджеттен тыс (меншікті) қаражаты есебінен жұмыскерге мынадай жағдайларда:

- оның отбасы мүшелері, жақын туыстары (жұбайлары, ата-аналары, балалары, асыраушылары, асырап алғандары, аға-інілері, қарындас, сіңлілері) қайтыс болған;

- некеге тұру және бала туу, бала асырап алған жағдайда материалдық көмек көрсету. Материалдық көмек мөлшерін ұжымдық немесе еңбек шарттарында айқындау қажет;

3) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес біліктілікті қажет етпейтін еңбек жұмыскерлеріне жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде бюджеттен тыс қаражат есебінен лауазымдық жалақы мөлшерінде сауықтыруға арналған жәрдемақы төлеуді қамтамасыз етеді;

4) ҚР ЕК-нің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша жұмыскер зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатылған кезде кемінде бір лауазымдық жалақы мөлшерінде өтемақы төлейді;

5) мүмкін болған жағдайда жұмыскерлерге жатақхана немесе коммуналдық тұрғын үй беруге жәрдемдеседі;

6) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жұмыскерлерге біліктілік санаттарын беруді немесе арттыруды қамтамасыз етеді;

7) «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және ұжымдық шартта көзделген кәсіподақ органдарының сайланбалы және басқа мүшелері үшін кепілдіктер береді.

Кәсіподақтың бастауыш ұйымы комитетінің құрамына сайланған қызметкерлерге орташа жалақысы сақтала отырып, қоғамдық міндеттерді орындау үшін аптасына бір күн беріледі және кәсіподақ комитетінің төрағасына ұжымдық шартта көзделген талаптармен демалысқа кемінде 5 қосымша күн беріледі;

8) жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде немесе бастауыш Кәсіподақ ұйымының төрағасы болып табылатын жұмыскер зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатылған кезде кәсіподақ пен оның филиалдары жазбаша хабардар етеді;

9) кәсіподақтың облыстық филиалы ұйымдастырған жиналыстар, конференциялар және басқа да іс-шаралар уақытында кәсіподақ органдарының сайланбалы және басқа да мүшелерінің іс-сапар (тұру, тамақтану, жол жүру билеті) шығыстарын төлейді;

10) жұмыс берушінің бастамасы бойынша Кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмыскермен жасалған еңбек шартын бұзу немесе оны тәртіптік

жауапкершілікке тарту үшін уәжді пікір алу үшін Кәсіподақты хабардар етеді;

11) өңірлік келісімдерде, ұжымдық, еңбек шарттарында жұмыскерлердің, оның ішінде әйелдердің, жастардың және мүмкіндіктері шектеулі адамдардың негізгі құқықтары мен кепілдіктерін көздейді;

12) білім беру ұйымдарында оқитын жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау үшін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес бюджеттен немесе бюджеттен үнемделген қаражаттан ақылы оқу демалыстарын береді. Оқу демалысына ақы төлеу мөлшері ұжымдық шартпен және оқыту шартымен айқындалады;

13) бұрынғы жұмыскерлерге, Ұлы Отан соғысының қатысушыларына, мүгедектеріне және оларға теңестірілген адамдарға әлеуметтік қолдау көрсету жөнінде шаралар қолданады;

14) Ұйым қызметкерлерін лауазымдық міндеттерін адал атқарғаны, жұмысты жоғары сапалы орындағаны, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі, жұмыстағы жетістіктері үшін:

- сыйақы берумен;

- алғыс жариялау, құрмет грамотасымен, алғыс хаттармен және мемлекеттік наградалармен марапаттау, құрметті атақтар берумен көтермелейді;

15) ҚР ЕК 136-бабына сәйкес қашықтан жұмыс істеу кезінде жұмыскерді қажетті коммуникация құралдарымен (байланыс құралдарымен) қамтамасыз етеді.

Жұмыскер өзінің коммуникациялық құралдарын тұрақты негізде пайдаланған жағдайда 5 айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде өтемақы төлейді және нақты шығыстарды өтейді.

5.5. Кәсіподақ:

1) жұмыскерлерді ұйымды, кәсіби қызметті және шығармашылық жетістіктерді дамытуға көп жылғы еңбек үлесі, кәсіподақ және қоғамдық қызметке белсенді қатысқаны, жұмыстағы жоғары жетістіктері үшін:

- сыйлықақымен;

- мақтау қағазымен, алғыс хаттармен, төс белгілермен марапаттаумен және құрметті атақтар берумен көтермелейді;

2) ұйымда, санаторлық сауықтыруда бұқаралық дене шынықтыру - сауықтыру іс-шараларын өткізуді ұйымдастырады;

3) ұйымдардың еңбек ардагерлеріне, көп балалы отбасыларға және ҰОС мүгедектері мен қатысушылары бар және оларға теңестірілген отбасыларға әлеуметтік қолдау көрсету бойынша шаралар қабылдайды.

6-тарау. Еңбек қауіпсіздігі, еңбекті қорғау және жұмыскерлердің денсаулығы

6.1. Тараптар:

- 1) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау саласындағы талаптардың, құқықтар мен міндеттердің сақталуын қамтамасыз етуді;
- 2) жұмыс берушілер кәсіподақпен бірлесіп еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйіне, еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуына бақылауды жүзеге асыруды;
- 3) жұмыс берушілерге жұмыскерлерді медициналық сақтандыруды жүзеге асыруды уағдаласты;
- 4) жұмыс беруші мен Кәсіподақ (келісім бойынша) жұмыскерлер күнтізбелік 10 күннен астам емделуді қажет етпеген жағдайларда (санаторийді қоспағанда, стационарлық немесе амбулаториялық) немесе жұмыскерге құқыққа қарсы іс-әрекеттер, сондай-ақ дүлей зілзала салдарынан мүліктік зиян келтірілген кезде материалдық көмек көрсетеді.

6.2. Жұмыс беруші:

- 1) жұмыскерлердің сау және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқығын, өндірістік жарақаттанудың және жұмыскерлердің кәсіптік ауруларының туындауының алдын алатын еңбек қауіпсіздігінің заманауи құралдарын енгізуді қамтамасыз етеді;
- 2) барлық жұмысқа кіргендермен, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған жұмыскерлермен еңбекті қорғау бойынша оқыту мен нұсқама жүргізеді;
- 3) жұмыскерлердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды, қағидалар мен нұсқаулықтарды сақтауын қамтамасыз етеді және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды бұзатын жұмыскерлерге шаралар қабылдайды;
- 4) техникалық инспекция өкілдеріне, Кәсіподақтың техникалық инспекторына, еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестердің мүшелеріне еңбекті қорғаудың жай-күйіне бақылау жүргізуде жәрдем көрсетеді. Олар жұмыскерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқықтарының бұзылуын анықтаған жағдайда анықталған бұзушылықтарды жоюға шаралар қабылдайды;
- 5) еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың ролін күшейту жөнінде шаралар қабылдайды және қауіпсіздік техникасы жөніндегі инспектордың функциялары жүктелген жұмыскерлердің жалақысына қосымша ақы келісімдерде, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актілерінде айқындалатын мөлшерде, бірақ жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес мөлшерде төлеуді және өз қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуды қамтамасыз етеді;

б) ұйымдағы жұмыс орындарын аттестатауды жүргізеді;

7) жұмыскерлерге түскі үзілісте дене шынықтырумен айналысу және демалу үшін жағдай жасау жөнінде шаралар қабылдайды;

8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру, жұмыс берушінің қаражаты есебінен сала жұмыскерлерін жыл сайын міндетті медициналық қарап-тексеруден өткізу мүмкіндігін көздейді;

9) жұмыскерлерді салалық өңірлік келісімдерде және ұжымдық шарттарда айқындалған кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне сәйкес дезинфекциялау құралдарымен, арнайы және жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз етеді;

10) жұмыс берушінің есебінен жеке қорғаныс құралдарын, арнайы киім мен аяқ киімді сатып алуды, сақтауды, жууды, кептіруді, дезинфекциялауды және жөндеуді қамтамасыз етеді;

11) жұмыскерлердің кінәсінен емес еңбекті қорғау талаптарын бұзу салдарынан мемлекеттік қадағалау және еңбек заңнамасының сақталуын бақылау органдарының жұмыстары уақытша тоқтап тұрған уақытта жұмыскерлердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтайды;

12) жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды орындамауы салдарынан оның өмірі мен денсаулығына қауіп төнген кезде жұмыскер жұмыстан бас тартқан жағдайда, жұмыскерге осындай қауіпті жою уақытында басқа жұмыс береді немесе осы себеп туындағанда орташа жалақы мөлшерінде қарапайым жалақы төлейді;

13) бастапқы кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісім бойынша әрбір жұмыс орнына еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлейді және бекітеді, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйіне, еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуына бірлескен бақылауды жүзеге асырады;

14) жұмыскерлердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтай отырып, оларға тегін міндетті алдын ала және мерзімді медициналық тергеп-тексеруден (тексеруден) өтуін қамтамасыз етеді;

15) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге меншік нысанына қарамастан қосымша ақы төлеуді жүзеге асырады, кәсіптік зиян келтіргені үшін лауазымдық жалақысының 60% мөлшерінде қосымша төлем жүргізіледі;

16) қолданыстағы заңнамаға сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғаларға уақтылы тергеп-тексеру жүргізеді және олардың есебін жүргізеді;

17) ұйымдарда жұмыс берушінің және жұмыскердің жұмыс істейтіндердің денсаулығын сақтағаны мен сауықтырғаны үшін ортақ жауапкершілігін күшейту жөніндегі шаралар көзделеді.

7-тарау. Тараптардың құқықтары мен міндеттері

7.1. Тараптар:

- 1) Келісімді іске асыру бойынша консультациялар, мониторинг және практикаға талдау жүргізуге;
- 2) Келісімді іске асыру үшін барлық қажетті жағдайларды жасауға;
- 3) Қазақстан Республикасының заңнамаларына сәйкес осы Келісімде көзделген міндеттемелерді орындауға міндеттенеді.

7.2. Министрлік:

1) Кәсіподақты еңбек қатынастарымен және әлеуметтік-экономикалық мәселелермен байланысты мемлекеттік бағдарламалар, нормативтік құқықтық актілер жобаларын әзірлеу, сондай-ақ сала қызметкерлерін марапаттау бойынша алқалық басшы органдарға комиссиядарға және басқа да жұмыс органдарына (топтарға) қосады;

2) Еңбек және әлеуметтік-экономикалық қатынастар мәселелері бойынша Жұмыс берушілермен және Кәсіподақпен консультациялар жүргізеді, Кәсіподаққа оның сұрау салулары бойынша жұмыскерлердің саны мен құрамы, еңбекақы төлеу жүйелері, персонал санаттары бойынша орташа жалақының мөлшері, еңбек жағдайлары мен қорғау бойынша көрсеткіштер, жұмыскерлердің санын (штаттарды) жаппай қысқарту жөніндегі іс-шараларды жоспарлау және өткізу туралы ақпарат, мәдениет және ақпарат саласындағы қаржылық қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік орган қабылдаған шешімдерді береді;

3) Кәсіподақпен бірлесіп Салалық комиссияның отырыстарын қажеттілігіне қарай өткізеді;

4) Еңбек заңнамасының, келісімдердің, қызметкерлерге құқықтар, әлеуметтік кепілдіктер, жеңілдіктер, өтемақы төлемдері, жәрдемақылар беру туралы ұжымдық және еңбек шарттарының нормаларын сақтауға ықпал етеді.

7.3. Жұмыс беруші:

1) Тараптарға келісімдерді дайындау, жасасу және өзгерту, олардың орындалуын бақылау мақсатында ұжымдық келіссөздер жүргізу үшін қажетті әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша қолда бар ақпаратты ұсынады;

2) меншік нысанына қарамастан ұйымдарда кәсіподақтардың құқықтары мен кепілдіктерін сақтайды, халықаралық және еңбек заңнамаларына, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, сондай-ақ басқа да құқықтық актілерге сәйкес кәсіподақтар жүзеге асыратын заңнаманың сақталуын бақылауға жәрдемдеседі.

7.4. Кәсіподақ:

- 1) жасалған келісімдер мен ұжымдық шарттардың орындалуын бақылауды жүзеге асырады;
- 2) жұмыс берушілердің келісімдерде, сондай-ақ ұжымдық шарттарда көзделген міндеттемелерді орындауына жәрдемдеседі;
- 3) кәсіподақ мүшелерін еңбек заңнамасы, кәсіптік одақтар туралы заңнама бойынша оқытуды жүргізеді, өңірлердегі әлеуметтік әріптестік практикасын жинақтайды және осы Келісімді іске асырады, ұжымдық шарттар жасасу жөнінде ұсынымдар әзірлейді;
- 4) жасалған салалық, өңірлік келісімдер мен ұжымдық шарттарды есепке алуды қамтамасыз етеді, оларға талдау жүргізеді, әлеуметтік әріптестік саласындағы озық тәжірибені жинақтайды және таратады;
- 5) жеке еңбек дауларын уақтылы және білікті шешу мақсатында келісім комиссияларының мүшелерін сала ұйымдарында оқытуды жүзеге асырады;
- 6) жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртібі мен еңбек тәртібі қағидаларын, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауына жәрдемдеседі;
- 7) кәсіподақ мүшелерін жарғыда айқындалған шарттарда және тәртіппен қаржы қаражатының түсуі мен жұмсалуды туралы хабардар етеді;
- 8) Кәсіподақ мүшелерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, митингілерді, шерулерді, тосқауылдар мен демонстрацияларды ұйымдастыру және өткізу тәртібін сақтауын қамтамасыз етеді;
- 9) кәсіподақ ұйымның қызметіне нұқсан келтірмей жұмыс орны бойынша мүшелік кәсіподақ жарналарын жинауға құқылы. Жұмыс беруші «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініштері болған кезде кәсіподақтың шоттарына жұмыскерлердің жалақысынан мүшелік кәсіподақ жарналарын аударуды қамтамасыз етеді.

8-тарау. Келісімнің қолданылуы

8.1. Тараптар келісімге қол қойылғаннан кейін оның мәтінін сала ұйымдары мен Кәсіподақтың құрылымдық бөлімшелерінің басшыларының назарына жеткізеді.

8.2. Келісімге қол қойған әрбір Тарап өз өкілеттіктері шегінде өзінің жауапкершілігін таниды және туындайтын проблемаларды шешуде ынтымақтасуға міндеттенеді.

8.3. Тараптардың ешқайсысы Келісімнің белгіленген қолданылу мерзімі ішінде өзіне қабылдаған міндеттемелерді біржақты тәртіппен өзгерте немесе орындауды тоқтата алмайды және Тараптардың өзара уағдаластықтары бойынша ғана оған өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

8.4. Қабылданған міндеттемелердің орындалуын бақылауды Келісім Тараптары мен олардың өкілдері, сондай-ақ Өлеуметтік әріптестік және өлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия келісімді орындаудың жыл сайынғы қорытындыларын шығару арқылы жүзеге асырады.

8.5. Бақылау жүргізу үшін Келісім Тараптары жыл сайын бір-біріне оның орындалу барысы туралы толық және дәйекті ақпарат береді.

8.6. Келісімде көзделген міндеттемелерді орындамағаны үшін кінәлі лауазымды адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікте болады.

8.7. Осы Келісім Тараптар қол қойған кезден бастап күшіне енеді және үш жыл ішінде қолданылады.

8.8. Келісім _____ данада мемлекеттік және орыс тілдерінде жасалды. Қол қоюға қатысушылардың әрқайсысында Келісімнің бір данасы болады.

9. Осы Салалық келісімге мыналар қол қойды:

Қазақстан Республикасының Мәдениет және ақпарат министрлігі
атынан:

Министр
А. Ғ. Балаева



Кәсіподақ атынан:

«Қазақстандық салалық мәдениет,
спорт, туризм және ақпарат қызметкерлерінің
кәсіптік одағы» ҚБ-ның төрағасы
С. К. Иманқұлова



Жұмыс берушілер атынан:

«Қоғамдық келісім» РММ директоры
Э. С. Масагутова



«Қалибек Қуанышбаев атындағы Мемлекеттік академиялық қазақ музыкалық драма театры»
РМҚК директорының міндетін атқарушы
Е. Ж. Қабылбеков



«Роза Бағланова атындағы «Қазақконцерт»
мемлекеттік академиялық концерттік ұйымы»
РМҚК директоры
Т. Н. Қаратаев



«Қазақстан Республикасының Ұлттық музейі»
РМҚК директорының міндетін атқарушы
А.Ж. Сыдықов



ҰР еңбек және халықтық
мәдениеттік қорғау министрлігінде
2024 жылғы 1 шілдеде 11:09 тіркелді.
Б. Бердұшев

**Отраслевое соглашение
по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых
отношений в отрасли культуры и информации
Республики Казахстан на 2024 -2026 годы**

г. Астана

«28» июня 2024 г.

Глава 1. Общие положения

1.1. Полномочные представители сторон социального партнерства – Государственное учреждение «Министерство культуры и информации Республики Казахстан» (далее – Министерство), отраслевые организации (далее – Работодатели) и Общественное объединение «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников культуры, спорта, туризма и информации» (далее – Профсоюз), в дальнейшем именуемые Стороны, заключили настоящее Отраслевое соглашение на 2024-2026 годы (далее – Соглашение).

1.2. Настоящее Соглашение основывается на нормах Конституции Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК), Законов Республики Казахстан «О профессиональных союзах», «О культуре», «О средствах массовой информации», задачах, изложенных в Посланиях Президента Республики Казахстан, Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на 2024-2026 годы (далее – Генеральное соглашение).

1.3. Настоящее Соглашение заключено в целях обеспечения защиты социальных и экономических прав работников и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

Соглашение является правовым актом в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на отраслевом уровне.

1.4. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников учреждений Министерства, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

1.5. Стороны признают, что социально-экономические и трудовые гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, являются обязательным при заключении региональных соглашений и коллективных договоров между работниками и работодателями, и не противоречат действующему законодательству Республики Казахстан.

1.6. При заключении региональных соглашений, коллективных договоров, следует руководствоваться настоящим Соглашением и действующим законодательством Республики Казахстан. При их заключении обязательства настоящего Соглашения не могут быть уменьшены или исключены, а также не должны быть направлены на ограничение прав и гарантий работников.

1.7. Положения соглашений, коллективных, трудовых договоров, актов работодателей, ухудшающие гарантии работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан и настоящим Соглашением, признаются недействительными и не подлежат применению.

1.8. Соглашение не ограничивает права работодателей в предоставлении дополнительных льгот и гарантий в части оплаты труда, режима работы, отдыха и иных мер социальной поддержки работников, определенных коллективными и трудовыми договорами.

1.9. Правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социальные, трудовые и экономические положения работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента введения их в действие.

1.10. Профсоюз имеет право представлять интересы работников и/или их представителей, не являющихся членами Профсоюза, на основании письменного обращения.

1.11. В случае проведения реорганизационных мероприятий у одной из Сторон Соглашения права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

Глава 2. Формы реализации Соглашения

2.1. Формами реализации настоящего Соглашения для сторон являются:

2.2. коллективные переговоры, направленные на достижение баланса интересов сторон, по реализации положений настоящего Соглашения.

2.3. взаимные консультации по вопросам регулирования социальных, трудовых и непосредственно связанных с ним отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан.

2.4. осуществление социальной защиты работников, участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

2.5. создание постоянно действующей Отраслевой комиссии социального партнерства по рассмотрению вопросов регулирования социальных и трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия).

2.6. Отраслевая комиссия является постоянно действующим органом по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения заседаний, круглых столов, консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями. Обеспечение организации социального партнерства на отраслевом уровне возлагается на уполномоченные государственные органы соответствующих сфер деятельности. Участниками отраслевых комиссий являются полномочные представители Министерства, Профсоюза (представители работников) и работодателей.

Основные цели, задачи, функции и права Отраслевой комиссии закреплены в Главе 13 ТК Республики Казахстан. Решения Отраслевой комиссии принимаются только на основе достижения согласия всех сторон в переговорах и оформляются соответствующими соглашениями.

В ходе переговоров, если стороны не смогли прийти к согласию, составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения сторон по устранению разногласий и срокам возобновления переговоров. Порядок принятия решений и организации работы разрабатывается и утверждается Отраслевой комиссией. Решение Отраслевой комиссии подлежит обязательному исполнению работодателями всех уровней сферы культуры и информации.

Глава 3. Трудовые отношения

Стороны пришли к соглашению:

3.1. Осуществлять контроль за соблюдением норм трудового законодательства Республики Казахстан, Генерального соглашения, настоящего Соглашения при заключении региональных соглашений, трудовых договоров с работниками отрасли всех форм собственности;

3.2. Трудовые отношения между работником и работодателем организаций возникают на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с ТК РК.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РК, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставами (положениями) организаций отрасли.

Условия трудового договора не должны ухудшать права и гарантии, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, настоящим Соглашением, региональными соглашениями и коллективными договорами;

3.3. Принимать меры по разработке и реализации программы повышения квалификации, по сохранению рабочих мест и созданию достойных условий труда лицам старше 50 лет, а также по трудоустройству людей с ограниченными возможностями и созданию необходимых условий труда;

3.4. Разработать мероприятия по реализации Закона Республики Казахстан «О государственной молодежной политике», в том числе, принимать меры направленные на:

- обеспечение социальных прав молодежи в области: труда, образования, охраны здоровья, доступного жилья для молодых семей и работающей молодежи и формирования здорового образа жизни.

3.5. Работодатель:

Принимает по согласованию с профсоюзами локальные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе Положения:

- о режиме работы;
- о пересмотре норм труда;
- о графиках сменности;
- об изменениях условий труда;
- о графиках отпусков;
- об изменениях штатного расписания;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении

квалификации работников.

Работодатель обязуется:

1) определить в коллективных договорах перечень категорий работников, имеющих высокий уровень квалификации и опыт работы, постоянно повышающих свой квалификационный уровень, имеющих преимущественное право на сохранение рабочих мест, в случае сокращения численности штата;

2) определить результаты в ходе аттестации работников организаций с учетом профессиональных качеств, отношения работника к труду;

3) принимать меры по соблюдению продолжительности рабочего времени, которое не может превышать сорок часов в неделю. Продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), время начала и окончания ежедневной работы (рабочей смены), время перерывов в работе определяются с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели правилами трудового распорядка организации, трудовым или коллективным договорами.

Для работников организаций может устанавливаться иная продолжительность ежедневной работы (рабочей смены) в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, актами работодателя, коллективным или трудовым договором;

4) неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по письменному соглашению между работником и работодателем;
- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого трудового отпуска;

5) порядок работы в выходные и праздничные дни регулируется статьей 85 ТК РК;

6) предоставлять оплачиваемые ежегодные трудовые и социальные отпуска в случаях и в порядке, установленных законами Республики Казахстан.

Оплачиваемые очередные трудовые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения работников по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации, не позднее десяти дней с начала наступления календарного года.

Ознакомить работника с графиком отпусков, утвержденным работодателем, рассматривать предложения работников о внесении изменений в утвержденный график отпусков. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью, уведомлять об этом работника не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- родители (опекуны, попечители), одни воспитывающие несовершеннолетнего ребенка (до 18 лет);
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- родители (опекуны, попечители), воспитывающие ребенка с инвалидностью.

7) предоставлять дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска в случаях и в порядке, установленных законами Республики Казахстан. Трудовым, коллективным договорами работникам (в том числе работникам неквалифицированного труда) могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, за общественную работу, а также работ иного характера в соответствии с пунктом 3 статьи 89 ТК РК;

8) предоставлять дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска в случаях:

- при регистрации брака – 5 календарных дней;
- при рождении ребенка – 5 календарных дней;
- при смерти родственников – 5 календарных дней;

9) предоставлять работникам по их письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных пунктом 3 статьи 97 ТК РК, и в случаях в связи:

- с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- при призыве детей на воинскую службу – 5 календарных дней;
- при подготовке детей к учебному году – 5 календарных дней;

10) не допускать принуждение работников к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

11) оказывать поддержку молодым специалистам путем:

- принятия мер по трудоустройству молодежи без учета опыта работы в соответствии с квалификационными требованиями;
- обеспечение молодых специалистов, не имеющих опыта работы, наставниками из числа опытных сотрудников;
- оказание помощи молодым специалистам в обеспечении арендным жильем на срок до пяти лет;
- создания и функционирования в организации советов или комиссий по работе с молодёжью;
- регулярного проведения конкурсов профессионального мастерства среди молодёжи;

12) работникам, получившим уведомление об увольнении по подпунктам 1) и 2) пункта 1 статьи 52 ТК РК (ликвидация организации, сокращение численности или штата работников), предоставлять до увольнения свободное от работы время, не менее 2-х дней в месяц, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, имеют:

- работники предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- работники, проработавшие в данной организации 10 и более лет;
- многодетные (четыре и более детей) родители;
- работники, имеющие высокие качественные показатели в труде;
- работники, одни воспитывающие детей до 18 лет;
- работники, имеющие на иждивении инвалидов, малолетних детей;
- работники, являющиеся единственными кормильцами семьи;
- молодые специалисты, воспитанники детских домов;

13) при сокращении численности или штата работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Республики Казахстан.

При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата;

14) при необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимают в нижеуказанном порядке следующие меры:

- сокращение вакантных должностей (не занятую, не замещенную никем) в организации;
- увольнение совместителей, ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей;
- предоставление права работникам на занятие вакантных мест в соответствии с их квалификацией, а при отсутствии таких вакансий – на иные имеющиеся в других, подведомственных организациях вакансии;

15) в случае изменений структур в организации предусмотреть за счет собственных средств возможность переобучения работников для дальнейшего перевода с сокращаемых рабочих мест на вновь созданные;

16) в случае изменений условий труда, предусмотренных статьей 46 ТК РК, письменно уведомлять работника об изменениях условий труда за один месяц;

17) расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РК и иными законами Республики Казахстан.

При расторжении трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя по любому основанию, предусмотренному статьей 52 ТК РК, Работодатель получает мотивированное мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

18) при проведении аттестации работников организации, проводимой в порядке, установленном действующим законодательством Республики Казахстан, включить Профсоюз и представителей филиалов Профсоюза в состав аттестационной комиссии;

19) предусматривать из собственных средств отчисления денег профсоюзу на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах»;

20) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации;

21) в период Чрезвычайного положения (далее - ЧП), Чрезвычайной ситуации (далее - ЧС) определять состав работников, переводимых в режим дистанционной работы и дистанционная работа определяется условиями трудового договора;

22) не допускать привлечение работников к видам работ, не связанным с их профессиональными обязанностями, за исключением случаев, предусмотренных законами Республики Казахстан.

В случае выполнения работниками организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, производить дополнительную оплату в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан, и привлечение допускается с письменного согласия работника и только по письменному распоряжению Работодателя;

23) не допускать истребования у работника отчетности или информации, не предусмотренной законодательством Республики Казахстан в сфере культуры и информации, и проведение проверок, не предусмотренных законами Республики Казахстан, а также возложение на него обязанности по приобретению товаров и услуг.

3.6. Профсоюз:

1) осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников, в том числе в части недопущения дискриминации при приеме на работу и обоснованностью сокращения рабочих мест, соблюдением

правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении ведомственной принадлежности или реорганизации в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан;

2) создает в организациях согласительные и примирительные комиссии на паритетных началах из равного числа представителей Профсоюза и работодателей в целях оперативного досудебного рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3) обеспечивает организацию обучающих семинаров и других форм обучения для работодателей и членов Профсоюза по изучению трудового законодательства Республики Казахстан, а также семинаров по развитию профессиональной мобильности на основе профессионального, производственного обучения;

4) обеспечивает повышение профессионального уровня работников и благоприятные, безопасные условия труда в организациях;

5) осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан в соответствии с ТК РК и недопущению противодействия и воспрепятствования проводимому общественному контролю со стороны Министерства и работодателей;

6) соблюдает законодательные и общепризнанные международные нормы, и правила о невмешательстве со стороны друг друга в деятельность профессиональных союзов и объединений работодателей, не препятствовать их созданию и функционированию;

7) оказывает бесплатную юридическую и консультативную помощь членам Профсоюза и содействие в их правовой защите;

8) активизирует работу постоянно действующих комиссий по гендерной и молодежной политике.

Глава 4. Оплата труда

4.1. Стороны пришли к соглашению:

1) Системы оплаты труда работников культуры, созданных в организационно-правовой форме государственных учреждений и казенных предприятий, осуществляется на основе Постановления Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193 «О системе оплаты труда гражданских служащих, работников организаций, содержащихся за счет государственного бюджета, работников казенных предприятий» (далее – Постановление).

Минимальный размер тарифной ставки (оклада) работников отрасли не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете» и настоящим Соглашением.

Системы оплаты труда, премирования и иного вознаграждения работников государственного предприятия на праве хозяйственного ведения используется повременно-премиальная форма оплаты труда. Вопросы оплаты труда в этих

предприятиях регламентируются Правилами оплаты труда, разрабатываемыми самими предприятиями и определяется коллективным договором по согласованию с представителями Профсоюза.

Системы оплаты труда и премирования работников неправительственных организаций и иных организационно-правовых форм (акционерных обществ, некоммерческих акционерных обществ, товариществ с ограниченной ответственностью) определять коллективным договором в соответствии с законодательством Республики Казахстан по согласованию с представителями Профсоюза;

2) размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника государственного предприятия на праве хозяйственного ведения не может быть ниже полуторакратного минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете»;

3) заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения ими работы ежемесячно в денежной форме. Заработная плата должна быть выплачена работникам не позднее 10 числа следующего за оплачиваемым месяцем;

4) заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:

- должностной оклад (тарифная ставка);
- повышение, надбавки и доплаты за условия труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными правовыми актами организации;

5) работодатели, представляющие бюджетные организации, принимают на себя обязательство назначать и выплачивать доплаты и надбавки работникам государственных учреждений и казенных предприятий в размерах, установленных Постановлением № 1193. Доплата за совмещение должностей (расширение зоны обслуживания) назначается в размере не менее 50% от должностного оклада работника;

6) при начислении заработной платы работникам в соответствии статьям 106, 109 и 110 ТК РК за работу в праздничные и выходные дни предоставлять другой день отдыха или производить оплату в повышенном размере согласно условиям, трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в двух кратном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника и способствовать для реализации этой цели выделения денег из бюджета;

7) сохранить за работниками, финансируемых в рамках государственных бюджетных программ в организациях, осуществляющих государственный заказ или имеющих право хозяйственного ведения, на получение основного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью не менее 30-ти календарных дней с выплатой пособия на оздоровление в размере не менее одного должностного оклада, и установления минимальных значений должностных окладов, всех видов доплат не ниже соответствующих должностных окладов и доплат гражданских служащих, в том числе надбавок

за особые условия труда в соответствии с Постановлением №1193 и настоящего Соглашения;

8) стороны рекомендуют определить в коллективных договорах виды работ, где производится по инициативе работодателя разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями. Компенсационные выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда, но не ниже 50% от базового должностного оклада работникам бюджетной сферы;

9) перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, а также типового договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;

10) в случае простоя порядок его оформления и размер оплаты определяется трудовым, коллективным договорами, региональными отраслевыми соглашениями о социальном партнерстве и устанавливается:

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее 50 % от средней заработной платы, но не менее минимального размера заработной платы;

- по вине работодателя - в размере не менее 70% от средней заработной платы работника. Исчисление заработной платы работников государственных организаций в период ЧП, ЧС за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, производится в размерах, установленных до введения режима ЧП, ЧС, но не более одной тарифной ставки (должностного оклада) и не ниже законодательно установленного минимального размера заработной платы;

11) оплата труда, производимого дистанционно, определяется соглашением сторон трудового договора, но не может быть ниже размера оплаты труда, установленного для работников данной специальности, осуществляющих работу в нормальных условиях. Заработная плата при временной дистанционной работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором либо соглашением;

12) для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или правилах трудового распорядка. В случае, если выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором. Работник и работодатель устанавливают порядок взаимодействия, предусматривающий конкретное время выполнения дистанционным работником работы в пределах рабочего времени, установленного трудовым

договором. В порядке взаимодействия могут быть предусмотрены обязанность работника отвечать на звонки, электронные письма и запросы работодателя, в срок, в течение которого работник обязан реагировать на запросы работодателя, связанные с выполнением работы. Работник не обязан отвечать на запросы работодателя, осуществленные вне времени, установленного порядком взаимодействия;

13) в соответствии с законом Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» работникам отрасли, действующих на территориях, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, вне зависимости от наличия у работников экологического удостоверения, назначается:

- доплата за работу на территориях радиационного риска в размерах, установленных подпунктом 1) статьи 13 Закона Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне»;

- дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, который предоставляется совместно с ежегодным трудовым отпуском, продолжительностью, установленной п.п.3) ст. 13 Закона Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне»;

14) Стороны договорились о согласованной разработке нормативных правовых актов по вопросам оплаты труда с обязательным рассмотрением проектов документов на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнерству. Стороны пришли к соглашению о том, что изменения условий оплаты труда работников отрасли, вызванные любыми причинами, в том числе введением подушевого финансирования, изменения организационно-правовой формы организаций, будут согласовываться Сторонами в рамках Отраслевой комиссии по социальному партнерству.

4.2. Работодатель обязуется:

- 1) принимать меры по введению системы премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя в целях усиления заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ, в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и за счет собственных средств;

- 2) проводить индексацию заработной платы в размере не ниже уровня инфляции (индекса потребительских цен), определенного за предшествующий год Правительством Республики Казахстан;

- 3) ежемесячно в день выплаты заработной платы работникам в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, причитающейся ему, размерах и основаниях произведенных удержаний, в том числе перечисленных обязательных пенсионных взносах, об общей сумме подлежащей выплате;

4) производить премирование работников, назначение персональных доплат, выплату материальной помощи за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования, или по смете, утвержденной для казенного предприятия согласно Приложению №7 к Постановлению №1193.

Порядок премирования устанавливается коллективным договором или актом работодателя;

5) при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.3. Профсоюз обязуется:

1) обеспечивать общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан в части своевременной выплаты заработной платы с учетом ее повышения работникам отрасли на условиях и в порядке, закрепленных в настоящем Соглашении, коллективных договорах и положениях об оплате труда;

2) обеспечивать эффективную защиту социально-экономических и трудовых прав и интересов членов Профсоюза;

3) принимать участие по рассмотрению и подготовке предложений по проектам нормативных правовых актов в отношении социально-экономических и трудовых прав и интересов членов Профсоюза;

4) проводить мониторинг и анализ фактического уровня заработной платы и принимаемых мер по повышению заработной платы работников отрасли;

5) продолжить участие в реализации инициатив центральных и местных исполнительных органов по выполнению задач, поставленных перед организациями отрасли в ежегодных Посланиях Президента Республики Казахстан к народу Казахстана.

Глава 5. Обеспечение предоставления гарантий, льгот и других выплат

5.1. В целях социальной защиты работников-членов профсоюза Стороны разрабатывают совместные программы, планы мероприятий борьбы с безработицей и обеспечению занятости, защите высвобождаемых работников, мероприятия по установлению прожиточного минимума и его соблюдению, индексации доходов, повышению минимального уровня заработной платы, пенсий, стипендий, вносят их в качестве предложений в соответствующие государственные органы;

5.2. Стороны договорились:

1) оказывать совместными усилиями социальную поддержку работникам отрасли, особенно молодым специалистам, в том числе в сельской местности, малых городов и регионов;

2) осуществлять контроль по исполнению установленных законодательных норм по выплате 25% к заработной плате и за полнотой возмещения расходов на топливо и коммунальные услуги работникам, проживающим и работающим в сельской местности;

3) обязательного предоставления качественного жилья, подъемных выплат, социальных пакетов, достойных условий труда с полным оснащением безопасного рабочего места для молодых специалистов, в том числе, трудоустроенных по направлению обязательной отработки в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

4) установления дополнительных мер поощрения, награждение почетными грамотами, благодарственными письмами, в том числе к праздничным датам в Республике Казахстан в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

5.3. Министерство:

1) рекомендует работодателям предусматривать надбавки и другие формы поощрения работникам, в том числе работникам неквалифицированного труда, за счет сэкономленных бюджетных и собственных средств, в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан;

2) оказать содействие по оплате труда работников, занятых на работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере путем повышения поправочных коэффициентов;

3) рассмотреть вопрос о выплате пособия из бюджета для оздоровления к ежегодному трудовому отпуску в размере должностного оклада работникам неквалифицированного труда государственных учреждений, казенных предприятий и государственных предприятий на праве хозяйственного ведения;

4) добиваться обязательности и единого размера назначения местными представительными органами власти компенсации за расходы на топливо и коммунальные услуги работникам отрасли, проживающим в сельской местности;

5) проработать вопрос по внесению изменений в Правила и условия аттестации гражданских служащих государственных организации культуры, в части освобождения от первого этапа проведения аттестации – тестирования работников, имеющих стаж работы в данной отрасли более 20 лет;

6) рассмотреть вопрос о предоставлении детям молодых специалистов места в дошкольных организациях по месту жительства в первоочередном порядке в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

7) в соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах», в случаях, предусмотренных соглашениями или коллективным договором, работодатель отчисляет деньги профсоюзу на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.4. Работодатель:

1) обеспечивает соблюдение норм трудового законодательства Республики Казахстан о предоставлении прав, социальных гарантий, льгот, компенсационных выплат, пособий работникам в том числе:

- в соответствии с приказом и.о. Министра здравоохранения Республики Казахстан от 15 октября 2020 года № ҚР ДСМ-131/2020 «Об утверждении целевых групп лиц, подлежащих обязательным медицинским осмотрам, а также правил и периодичности их проведения, объема лабораторных и функциональных исследований, медицинских противопоказаний, перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные обязательные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические обязательные медицинские осмотры и правил оказания государственной услуги «Прохождение предварительных обязательных медицинских осмотров», обеспечивает оплату медицинских осмотров при прохождении обязательных медицинских осмотров;

- при направлении в служебные командировки;

- для работников, являющихся донорами;

- в связи с потерей работы;

- в других случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан;

2) за счет экономии бюджетных средств в государственных организациях, за счет внебюджетных (собственных) средств государственных предприятий и иных организаций, оказывают материальную помощь работнику в случаях:

- смерти членов его семьи, близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, братьев и сестер);

- вступления в брак и рождения ребенка, усыновления или удочерения детей. Размер определить коллективным или трудовыми договорами;

3) обеспечивает выплаты пособия на оздоровление в размере должностного оклада за счет внебюджетных средств при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работникам неквалифицированного труда в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

4) выплачивает компенсацию в размере не менее одного должностного оклада при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 ТК РК, в связи с достижением пенсионного возраста;

5) в случае возможности оказывает содействие работникам в предоставлении общежития или коммунального жилья;

6) обеспечивает присвоение или повышение квалификационных категорий работникам в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан;

7) предоставляет гарантии для выборных и других членов профсоюзных органов, предусмотренных Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и коллективным договором.

Работникам, избранным в состав комитета первичной профсоюзной организации, предоставляет один день в неделю для выполнения общественных обязанностей с сохранением среднего заработка и председателю профкома предоставляется не менее 5 дополнительных дней к отпуску с условиями, предусмотренными в коллективном договоре;

8) при расторжении трудового договора по инициативе работника или при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста, являющимся председателем первичной профсоюзной организации, письменно уведомляет Профсоюз и его филиалы;

9) оплачивает командировочные (проживание, питание, проездной билет) расходы выборных и других членов профсоюзных органов во время собраний, конференции и других мероприятий организованного областным филиалом профсоюза;

10) расторжение трудового договора по инициативе работодателя или привлечения к дисциплинарной ответственности работников, являющихся членами Профсоюза, уведомляет Профсоюз для получения его мотивированного мнения;

11) предусматривает в региональных соглашениях, коллективных, трудовых договорах основные права и гарантии работников, в том числе женщин, молодежи и лиц с ограниченными возможностями;

12) предоставляет работникам, обучающимся в организациях образования, оплачиваемые учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, подготовки и защиты дипломной работы (проекта) из бюджетных или сэкономленных из бюджета средств, в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Размер оплаты учебного отпуска определить коллективным договором и договором обучения;

13) принимает меры по оказанию социальной поддержки бывшим работникам, инвалидам и участникам Великой Отечественной войны, приравненных к ним лицам;

14) поощряет работников организаций за добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, за инициативу, творческую активность и достижения в работе:

- премированием;

- объявлением благодарности, награждением почетной грамотой, благодарственными письмами и государственными наградами, присвоением почетных званий;

15) обеспечивает работника необходимыми средствами коммуникаций (средства связи) при дистанционной работе в соответствии со ст.136 ТК РК.

В случае, когда работник использует собственные средства коммуникаций на постоянной основе выплачивают компенсацию в размере 5 месячных расчетных показателей и возмещают фактические расходы.

5.5. Профсоюз:

- 1) поощряет работников за многолетний трудовой вклад в развитие организации, профессиональной деятельности и творческих достижений, активное участие в профсоюзной и общественной деятельности, высоких достижений в работе:
 - премированием;
 - награждением грамотой, благодарственными письмами, нагрудными знаками и присвоением почетных званий;
- 2) содействует в проведении культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в организации, санаторных оздоровлений;
- 3) принимает меры по оказанию социальной поддержки ветеранам труда организаций, многодетным семьям и семьям, где имеются инвалиды и участники ВОВ и приравненных к ним.

Глава 6. Безопасность, охрана труда и здоровье работников

6.1. Стороны договорились:

- 1) обеспечивать соблюдение требований, прав и обязанностей в области безопасности и охраны труда, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан;
- 2) работодатели совместно с Профсоюзом осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда;
- 3) работодателям осуществлять медицинское страхование работников в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 4) работодатели и Профсоюзы (по согласованию) оказывают материальную помощь в случаях, когда работники, нуждаются в лечении (стационарное или амбулаторное, за исключением санаторного) более 10-ти календарных дней или при причинении имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий, а также стихийных бедствий.

6.2. Работодатель:

- 1) обеспечивает право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников;
- 2) проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда;
- 3) обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда и принимают меры к работникам, нарушающим требования по безопасности и охране труда;
- 4) оказывает содействие представителям технической инспекции, техническим инспекторам Профсоюза, членам производственных советов по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае

выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению выявленных нарушений;

5) принимает меры по усилению роли технических инспекторов по охране труда и производят доплату к заработной плате работникам, на которых возложены функции инспектора по технике безопасности в размере, определяемом в соглашениях, коллективных договорах или актах работодателя, но не менее минимального размера заработной платы и обеспечивает за счет собственных средств обучение технических инспекторов по безопасности и охране труда;

6) проводит аттестацию рабочих мест;

7) принимает меры по созданию условий работникам для занятий физической культурой и отдыха в обеденный перерыв;

8) предусматривает возможность финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, ежегодному проведению обязательных медицинских осмотров работников отрасли за счет средств работодателя;

9) обеспечивает работников дезинфицирующими средствами, специальными и индивидуальными средствами защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей, определенным отраслевыми региональными соглашениями и коллективными договорами;

10) обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя;

11) сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников;

12) в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

13) разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации и осуществляет совместный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда;

14) обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

15) осуществляет доплаты работникам независимо от форм собственности, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда, производится дополнительная оплата труда за профессиональную вредность в размере 60% от должностного оклада;

16) проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведут их учет;

17) в организациях предусматривает меры по усилению солидарной ответственности работодателя и работника за сохранение здоровья и оздоровление работающих.

Глава 7. Права и обязанности Сторон

7.1. Стороны обязуются:

1) проводить консультации, мониторинг и анализ практики по реализации Соглашения;

2) создать все необходимые условия для реализации Соглашения;

3) выполнять обязательства, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, настоящим Соглашением.

7.2. Министерство:

1) включает Профсоюз в коллегиальные руководящие органы, в комиссии и другие рабочие органы (группы) по разработке проектов государственных программ, нормативных правовых актов, связанных с трудовыми отношениями и социально-экономическими вопросами, а также по награждению работников отрасли;

2) проводит консультации с Работодателями и Профсоюзом по вопросам трудовых и социально-экономических отношений, предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению в сфере культуры и информации.

3) совместно с Профсоюзом проводить заседания Отраслевой комиссии по мере необходимости;

4) способствует соблюдению норм трудового законодательства, соглашений, коллективных и трудовых договоров о предоставлении прав, социальных гарантий, льгот, компенсационных выплат, пособий работникам.

7.3. Работодатель:

1) предоставляет Сторонам имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

2) соблюдает права и гарантии профсоюзов в организациях независимо от форм собственности, содействуют контролю за соблюдением законодательства, осуществляемому профсоюзами в соответствии с международным и трудовым законодательствами, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а также другими правовыми актами.

7.4. Профсоюз:

- 1) осуществляет контроль за выполнением заключенных соглашений и коллективных договоров;
- 2) содействует выполнению работодателями обязательств, предусмотренных соглашениями, а также коллективными договорами;
- 3) проводит обучение членов профсоюза по трудовому законодательству, законодательству о профессиональных союзах, обобщает практику социального партнерства в регионах и реализации настоящего Соглашения, разрабатывает рекомендации по заключению коллективных договоров;
- 4) обеспечивает учет заключенных отраслевых, региональных соглашений и коллективных договоров, проводит их анализ, обобщает и распространяет передовой опыт в сфере социального партнерства;
- 5) в целях своевременного и квалифицированного разрешения индивидуальных трудовых споров осуществляет обучение членов согласительных комиссий в организациях отрасли;
- 6) содействует соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, а также правил безопасности и охраны труда;
- 7) информирует членов профсоюза о поступлении и расходовании финансовых средств на условиях и в порядке, определенных уставом;
- 8) обеспечивает соблюдение членами Профсоюза порядка организации и проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций, установленного законодательством Республики Казахстан;
- 9) профсоюз правомочен собирать членские профсоюзные взносы по месту работы без ущерба для деятельности организации. Работодатель обеспечивает в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» перечисление на счета профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

Глава 8. Действие Соглашения

8.1. Стороны после подписания Соглашения доводят его текст до сведения руководителей организаций отрасли и структурных подразделений Профсоюза.

8.2. Каждая Сторона, подписавшая Соглашение, признает свою ответственность в пределах своих полномочий и обязуется сотрудничать в разрешении возникающих проблем.

8.3. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств и только по взаимной договоренности сторон вносятся в него изменения и дополнения.

8.4. Контроль за выполнением принятых обязательств осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также Отраслевой комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений посредством проведения ежегодного подведения итогов выполнения Соглашения.

8.5. Для проведения контроля Стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную и достоверную информацию о ходе его выполнения.

8.6. Должностные лица, виновные в невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

8.7. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

8.8. Соглашение заключено в ____ экземплярах на государственном и русском языках. У каждого из участников подписания находится по одному экземпляру Соглашения.

9. Настоящее Отраслевое соглашение подписали:

От Министерства культуры и информации Республики Казахстан:

Министр
Балаева А.Г.



От профсоюза:

Председатель ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников культуры, спорта, туризма и информации»
Иманкулова С.К.



От работодателей:

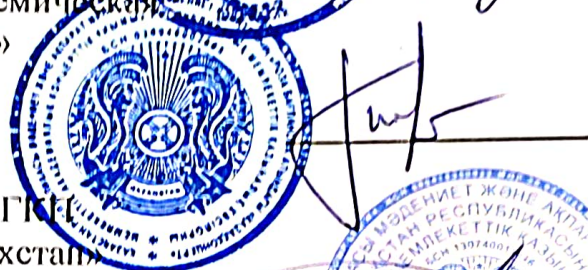
Директор
РГУ «Қоғамдық келісім»
Масағұтова Э.С.



Исполняющий обязанности директора РГКП
«Казахский государственный
академический музыкально-драматический
театр имени Калибек Куанышбаева»
Хабылбеков Е. Ж.




Директор РГКП «Государственная академическая
концертная организация «Қазақконцерт»
имени Розы Баглановой»
Каратаев Т.Н.



Исполняющий обязанности директора РГКП
«Национальный музей Республики Казахстан»
Сыдыков А.Ж.



Зарегистрировано в Министерстве
труда и социальной защиты
населения РК 2 июня 2024 г. Мюг.
Б. Бердуали, 



42 (կարգիչ 021) 608
Ոմիրլենի տիրույթ.

42 (սյուսե դեպ) 871111
Սրանում և արտահանված

Հանրապետության Կրիմինալ-գնահատման նախարարության
Կենտրոնական ակտիվների կոմիտեի
Կրիմինալ-գնահատման նախարարության
Կենտրոնական ակտիվների կոմիտեի
Կրիմինալ-գնահատման նախարարության
Կենտրոնական ակտիվների կոմիտեի