

**2024-2026 жылдарға арналған
әлеуметтік әріптестік туралы
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
о социальном партнерстве
на 2024-2026 годы**

Астана - 2024

**Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі
мен**

**«Қазақстандық салалық мәдениет, спорт, туризм және ақпарат
қызметкерлерінің кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі арасындағы
салалық келісім**

1.1. Тараптардың уәкілетті өкілдері – «Қазақстан Республикасы Туризм және спорт министрлігі» ММ (бұдан әрі – Министрлік), «Қазақстандық салалық мәдениет, спорт, туризм және ақпарат қызметкерлерінің кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Кәсіподақ), бұдан әрі Тараптар, осы 2024-2026 жылдарға арналған салалық келісімді (бұдан әрі – Келісім) жасады.

1.2. Осы Келісім Қазақстан Республикасы Конституциясының, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің (бұдан әрі – ҚР ЕК), «Кәсіптік одақтар туралы», «Дене шынықтыру және спорт туралы», «Қазақстан Республикасындағы туристік қызмет туралы» Қазақстан Республикасының Заңдарының, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 28 наурыздағы № 251 қаулысымен бекітілген Қазақстан Республикасының дене шынықтыру мен спортты дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасында белгіленген міндеттерді, Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) мен кәсіптік одақтарының республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) арасындағы 2024 – 2026 жылдарға арналған Бас келісім (бұдан әрі – Бас келісім) нормаларына негізделеді.

1.3. Осы Келісім жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық құқықтарын қорғауды, жұмыспен қамту мәселелерін, әлеуметтік-еңбек қатынастарын, еңбекті қорғауды және әлеуметтік кепілдіктерді, жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін реттеуді қамтамасыз ету мақсатында жасалған.

Келісім салалық деңгейде жұмыскерлердің еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтылуын және әлеуметтік кепілдіктерін белгілеу бойынша тараптардың мазмұны мен міндеттерін айқындайтын, әлеуметтік әріптестік тараптары арасында жасалған жазбаша келісім түріндегі құқықтық акт болып табылады.

1.4. Келісім олардың атынан және мүдделері үшін жасалған еңбек қатынастары бар ұйымдардың жұмыс берушілері мен қызметкерлеріне, сондай-ақ қолданыстағы еңбек заңнамасында белгіленген тәртіппен Келісім жасалғаннан кейін оған қосылған жұмыс берушілер мен қызметкерлерге қолданылады.

1.5. Тараптар қызметкерлер мен жұмыс берушілер арасында өңірлік келісімдер мен ұжымдық шарттарды жасау кезінде осы Келісімде көзделген әлеуметтік-экономикалық және еңбек кепілдіктері міндетті болып табылатынын және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына қайшы келмейтінін мойындайды.

1.6. Өңірлік келісімдер мен ұжымдық шарттарды жасау кезінде осы Келісімді және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын

басшылыққа алу қажет. Оларды жасау кезінде осы Келісім міндеттемелерін азайтуға немесе алып тастауға болмайды және қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктерін шектеуге бағытталмауы керек.

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

1.8. Келісім жұмыс берушілердің еңбекақы, жұмыс уақыты, демалысы және ұжымдық және еңбек шарттарында айқындалған қызметкерлерді әлеуметтік қолдаудың басқа да шаралары бөлігінде қосымша жеңілдіктер мен кепілдіктер беру құқықтарын шектемейді.

1.9. Келісімнің қолданылу мерзімі ішінде қабылданған және қызметкерлердің әлеуметтік, еңбек және экономикалық жағдайын жақсартуға бағытталған құқықтық актілер Келісімнің тиісті тармақтарының күшіне енген сәттен бастап қолданылу аясын кеңейтеді.

1.10. Кәсіподақ жазбаша өтініш негізінде Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлердің және/немесе олардың өкілдерінің мүдделерін білдіруге құқылы.

1.11. Келісім тараптарының бірі қайта ұйымдастыру шараларын жүзеге асырған жағдайда құқықтар мен міндеттер олардың құқықтық мирасқорына(ларына) ауысады және жаңа Келісім жасалғанға дейін сақталады.

Тарау 2. Келісімді іске асыру нысандары

2.1. Тараптар үшін осы Келісімді іске асыру нысандары:

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

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

2.4. қызметкерлердің әлеуметтік қорғауын жүзеге асыру, тараптар өкілдерінің еңбек дауларын шешуге қатысуы;

2.5. әлеуметтік еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі тұрақты Салалық комиссияны (бұдан әрі – Салалық комиссия) құру.

2.6. Салалық комиссия тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз ететін Министрліктің жанындағы тұрақты органы болып табылады.

Салалық деңгейде Келісім тараптарының өзара іс-қимылын ұйымдастыруды қамтамасыз ету тиісті қызмет саласындағы уәкілетті мемлекеттік органдарға жүктеледі. Салалық комиссиялардың қатысушылары

Министрліктің және кәсіподақтың уәкілетті өкілдері (қызметкерлердің өкілдері) болып табылады.

Салалық комиссияның негізгі мақсаттары, міндеттері, функциялары мен құқықтары ҚР ЕК ІЗ-тарауында бекітілген. Салалық комиссияның шешімдері келіссөздерге қатысушылардың барлығының келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті хаттамалармен ресімделеді.

Келіссөздер барысында тараптар келісімге келе алмаса, келіспеушіліктерді шешу бойынша тараптардың нысықталған ұсыныстарын және келіссөздерді қайта бастау мерзімдерін қамтитын хаттама жасалады.

Шешім қабылдау және жұмысты ұйымдастыру тәртібін салалық комиссия әзірлейді және бекітеді. Салалық комиссияның шешімі тараптардың міндетті түрде орындалуына жатады.

Тарау 3. Еңбек қатынастары

Тараптар келісімі:

3.1. Барлық меншік нысанындағы сала қызметкерлерімен өңірлік келісімдерді, еңбек шарттарын жасау кезінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, Бас келісімнің, осы Келісімнің сақталуын қадағалауға.

3.2. Қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы еңбек қатынастары ҚР ЕК сәйкес жасалған еңбек шарты негізінде туындайды.

Еңбек шартының мазмұны, оны жасасу, өзгерту және бұзу тәртібі ҚР ЕК, өзге де және нормативтік құқықтық актілерге сәйкес айқындалады.

Еңбек шартының талаптары қызметкердің Қазақстан Республикасының заңнамасында, Бас келісімде, осы Келісімде, өңірлік келісімдерде және ұжымдық шарттарда көзделген құқықтары мен кепілдіктерін нашарлатпауға тиіс.

3.3. Дене шынықтыру және спорт саласындағы кадрларды даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру, сондай-ақ 50 жастан асқан тұлғалар үшін жұмыс орындарын құру, сондай-ақ мүгедектерді жұмысқа орналастыру қағидаларын әзірлеу және бекіту жөнінде шаралар қабылдау.

3.4.«Мемлекеттік жастар саясаты туралы» Қазақстан Республикасының Заңын іске асыру жөніндегі шараларды әзірлеу, оның ішінде жастардың еңбек, білім беру, денсаулық сақтау, жас отбасылар үшін қолжетімді тұрғын үй және жұмыс істейтін жастар үшін әлеуметтік құқықтарын қамтамасыз етуге бағытталған шараларды және салауатты өмір салтын қалыптастыру.

3.5. Жұмыс беруші:

Кәсіподақтармен келісім бойынша еңбек заңнамасының нормаларын қамтитын локальды актілерді, соның ішінде:

- еңбек акы төлеу жүйесі туралы;
- ынталандыру үстемақылары туралы;
- жұмыс режимі туралы;
- еңбек нормаларын қайта қарау туралы;

- ауысым кестелері туралы;
- еңбек жағдайларының өзгеруі туралы;
- демалыс кестелері туралы;
- штаттағы өзгерістер туралы;
- жұмысшылардың кәсіби даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру бойынша Ережені қабылдайды.

Жұмыс беруші міндеттенеді:

1) ұжымдық шарттарда біліктілігі мен жұмыс тәжірибесі жоғары, біліктілік деңгейін үнемі арттыратын және штат саны қысқарған жағдайда жұмыс орнын сақтап қалуға артықшылық құқығы бар жұмыскерлер санаттарының тізбесін айқындайды;

2) ұйымдардың қызметкерлерін аттестаттау кезінде кәсіби қасиеттері мен қызметкердің жұмысқа деген көзқарасын ескере отырып, нәтижелерді анықтау;

3) аптасына қырық сағаттан аспайтын жұмыс уақытын сақтау шараларын қабылдауды. Күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) ұзақтығы, күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басталу және аяқталу уақыты, жұмыстағы үзіліс уақыты еңбек тәртібімен, еңбек немесе ұжымдық шарттарда белгіленген жұмыс аптасының ұзақтығына сәйкес белгіленеді.

Ұйымдардың қызметкерлері үшін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, жұмыс берушінің актілеріне, ұжымдық немесе еңбек шартына сәйкес күнделікті жұмыстың (жұмыс ауысымының) басқа ұзақтығы белгіленуі мүмкін;

4) толық емес жұмыс уақыты - толық емес жұмыс уақыты немесе толық емес жұмыс аптасы келесі жағдайларда белгіленеді:

- қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім бойынша қызметкерге толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін;

- жүкті әйелдің, 14 жасқа дейінгі баласы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баласы) бар ата-анасының біреуінің (қамқоршысының, қамқоршысының, заңды өкілінің), сондай-ақ науқасты күтетін адамның отініші бойынша медициналық қорытындыға сәйкес отбасы мүшесі.

Толық емес жұмыс күні қызметкерге ақылы еңбек демалысының ұзақтығына ешқандай шектеулер әкелмейді;

5) ҚР ЕК 84-бабының талабын сақтауға және жұмыс күнін жексенбі деп белгілеуге жол бермеуге. Бес күндік және алты күндік жұмыс аптасында жалпы демалыс күні болып жексенбі күні табылады;

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

еңбек демалыстары күнтізбелік жыл басынан бастап он күннен кешіктірілмей, бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетімен келісе отырып, қызметкерлердің пікірлерін ескере отырып, жұмыс беруші бекіткен демалыс кестесіне сәйкес беріледі.

жұмыс берушінің бекітілген демалыс кестесіне өзгерістер енгізу туралы қызметкерлердің ұсыныстарын қарауға. Еңбек демалысының кестесі өндірістік қажеттіліктерге байланысты өзгертілсе, бұл туралы қызметкерге демалыс басталардан кемінде екі апта бұрын хабарлануы тиіс.

7) ҚР ЕК 89-бабының 3-тармағына сәйкес Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда және тәртіппен жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысын беруге және қызметкерлерге (оның ішінде біліктілігі жоқ қызметкерлерге) еңбек және ұжымдық шарттарда ұзақ мерзімді үздіксіз жұмыс, маңызды, күрделі, кезек күттірмейтін жұмыстарды орындау, қоғамдық жұмыстар, сондай-ақ басқа сипаттағы жұмыстар үшін ынталандыру сипатында жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысы белгіленуі мүмкін.;

8) қызметкерге материалдық көмек көрсету оның ауыр материалдық жағдайына байланысты мынадай:

- оның отбасы мүшелерінің, жақын туған-туыстарының (зайыбының, ата-анасының, балаларының, асыраушыларының, асырап алынғандарының, толық туысты және толық туыс емес ағалары мен әпкелерінің, аталарының, әжелерінің, немерелерінің) немесе құда-жекжаттарының (ерлі-зайыптылардың ата-анасының, аға-інісінің, әпке-сіңлісінің, балаларының) қайтыс болуы;

- некеге тұру;

- бала туылған, бала асырап алған;

- қосымша қаржылық шығындарды талап ететін емдеу жүргізілген (санаторийліктен басқа, стационарлық немесе амбулаторлық емдеудің 10 күнтізбелік күнінен астам);

- оған қатысты құқыққа қарсы іс-қимылдар жасалуы, (тонау, ұрлық және т.б.), сондай-ақ, дүлей зілзала апаттары (өрт, су тасқыны, жер сілкінісі және т.б.) салдарынан қызметкерге мүліктік зиян келтіру;

- қызметкердің зейнеткерлікке шығуы жағдайларында жүзеге асырылады.

9) қызметкерлерге олардың жазбаша өтініші бойынша ҚР ЕК 97-бабының 3-тармағында көзделген жағдайларда, сондай-ақ:

- некені тіркеу;

- баланың туылуы;

- жақын туыстарының, сондай-ақ жұбайларының және (немесе) олардың туыстарының (аға-інілері мен апа-сіңлілерінің, ата-аналарының (ата-аналарының), балаларының, ата-әжелерінің, немерелерінің) қайтыс болуы;

- еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген өзге де жағдайларда;

10) қызметкерлерді еңбекақысыз демалысқа шығаруға жол бермеу;

11) жас мамандарға қолдау көрсету:

- біліктілік талаптарына сәйкес жұмыс тәжірибесін есепке алмай, жастарды жұмысқа орналастыру шараларын қабылдау;

- жұмыс тәжірибесі жоқ жас мамандарды тәжірибелі қызметкерлер арасынан тәлімгерлермен қамтамасыз ету;

- жұмыс істейтін жастарға 3 (үш) жыл мерзімге жалға берілетін тұрғын үймен қамтамасыз етуде көмек көрсету;

12) Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес қызметкерлердің санын немесе штатын қысқартуды жүзеге асырады. Жұмыстан қысқартылған жағдайда, егер еңбек және ұжымдық шарттарда ескертудің ұзағырақ мерзімі көзделмесе, қызметкерлерге және Кәсіподақ ұйымына күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей хабарлауға міндетті.

Қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда жұмыста қалудың басым құқығы:

- зейнеткерлік жасқа дейінгі қызметкерлер (зейнеткерлікке шыққанға дейін 2 жыл);

- көп балалы ата-аналар (төрт және одан да көп бала);

- 18 жасқа дейінгі балаларды жалғыз тәрбиелеп отырған қызметкерлер;

- асырауында мүгедектер мен жас балалары бар қызметкерлер;

- отбасының жалғыз асыраушысы болып табылатын жұмысшылар;

- балалар үйінің тәрбиеленушілері;

14) штат саны немесе штат қысқартқан кезде қызметкерлерге Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген кепілдіктер мен өтемақыларды беруге міндетті.

Ұйымдарда жаңа жұмыс орындары, оның ішінде белгілі бір мерзімге пайда болған кезде жұмыс беруші оған адал жұмыс істеген, бұрын ұйымдардан санның немесе штаттың қысқаруына байланысты жұмыстан босатылған қызметкерлерді жұмысқа қабылдауда басымдылықты қамтамасыз етеді;

15) жұмыс орындарын (лауазымдарын) қысқарту қажет болған жағдайда, ең алдымен, төмендегі тәртіпте келесі шараларды қабылдайды:

- ұйымдардағы бос орындарды қысқарту;

- толық емес жұмыс күнімен жұмыс істейтін қызметкерлерді жұмыстан шығару (олар бұрыннан еңбек қатынастарында болған сол жұмыс беруші үшін қосымша жұмыстарды орындау), кәсіптер мен лауазымдарды біріктіруді шектеу (тыйым салу);

- қызметкерлерге олардың біліктілігіне сәйкес бос лауазымдарға орналасу құқығын беру;

16) ұйымдардың құрылымы өзгерген жағдайда қызметкерлерді (сандардың немесе штаттардың қысқаруына байланысты жұмыстан босатылған) өз қаражаты есебінен, егер олар болса, оларды одан әрі жаңадан құрылған жұмыс орындарына ауыстыру үшін қайта даярлау мүмкіндігін қамтамасыз етуге;

17) ҚР ЕК 46-бабында көзделген еңбек жағдайлары өзгерген жағдайда, егер еңбек және ұжымдық шарттарда ескертудің ұзағырақ мерзімі көзделмесе, қызметкерді еңбек жағдайларының өзгеруі туралы күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей жазбаша хабардар етуге міндетті;

18) қызметкермен еңбек шартын ҚР ЕК және басқа да Қазақстан Республикасының заңдары негізінде бұзуға құқылы.

19) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген тәртіппен жүргізілетін ұйымдардың қызметкерлерін аттестаттаудан өткізу кезінде аттестаттау комиссиясының құрамына Кәсіподақ пен кәсіподақ филиалдарының өкілдерін енгізуге;

20) «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 25-бабының 3-тармағына сәйкес келісімдерде немесе ұжымдық шартта көзделген жағдайларда, жұмыс беруші кәсіподаққа мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмысын ұйымдастыруға ақша аударады.

21) осы Кодекске және «Кәсіптік біліктілік туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес қызметкерлердің кәсіптік даярлауын, қайта даярлауын, біліктілігін арттыру және олардың кәсіби біліктілігін тануды қамтамасыз етеді;

22) төтенше жағдай немесе төтенше жағдай кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жоғарыда аталған жағдайлар жойылғанға дейін қашықтықтан жұмысқа немесе аралас қашықтықтан жұмысқа ауыстырылатын қызметкерлер құрамын айқындайды;

23) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкерлерді олардың лауазымдық міндеттеріне жатпайтын жұмыс түрлеріне тартуға жол бермеуге.

Қызметкер еңбек шартында немесе еңбек міндеттерінде көзделмеген жұмыстарды орындаған жағдайда, қызметкердің жазбаша келісімімен және жұмыс берушінің жазбаша бұйрығымен Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген тәртіппен қосымша ақы төлеуге;

24) қызметкерден Қазақстан Республикасының дене шынықтыру және спорт, ойын бизнесі, лотерея және лотерея қызметі, туристік қызмет саласындағы заңнамасында көзделмеген есептерді немесе мәліметтерді сұратуға және Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделмеген тексерулер жүргізуге жол бермеуге; Қазақстан Республикасы, сондай-ақ оған тауарлар мен қызметтерді сатып алу міндетін жүктейді.

3.6. Кәсіподақ:

1) «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес өз мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

2) жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісім комиссияларына және ұйымдардың ұжымдық еңбек дауларын қарау жөніндегі келісім комиссияларына қатысады;

3) қызметкерлердің кәсіби деңгейінің жоғарылауын және ұйымдарда қолайлы, қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді;

4) ҚР ЕК 155-бабына сәйкес Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуы бойынша қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

5) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес халықаралық ұйымдармен ынтымақтасады және ұйымдастырады, іс-шаралар өткізеді және

қызметкерлердің еңбек және әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғауға бағытталған жобаларды іске асырады;

б) кәсіподақ мүшелеріне тегін заңгерлік және консультативтік көмек көрсетеді және олардың құқықтық қорғалуына жәрдемдеседі.

Тарау 4. Еңбекақы төлеу

4.1. Тараптар келісімге келді:

1) мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың ұйымдық-құқықтық нысанында құрылған дене шынықтыру және спорт қызметкерлеріне еңбекақы 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 – № 1193 қаулы) негізінде жүзеге асырылады.

Сала қызметкерлеріне арналған ең төменгі тарифтік мөлшерleme (еңбекақы) «Республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және осы Келісімде белгіленген ең төменгі жалақы мөлшерінен төмен бола алмайды.

Еңбекке ақы төлеу нысандарын, штаттық кестені, еңбекақы деңгейлерін, сыйлықақыларды және еңбекақы төлеудің өзге де жүйелерін шаруашылық жүргізу құқығындағы мемлекеттік кәсіпорын белгіленген еңбекақы қоры шегінде дербес айқындайды;

2) шаруашылық жүргізу құқығындағы республикалық мемлекеттік кәсіпорын басшысының, оның орынбасарларының, бас бухгалтерінің лауазымдық айлықақыларының мөлшерін, оларға сыйлықақы және өзге де сыйақы беру жүйесін – тиісті саланың уәкілетті органы бақылау кеңесімен келісу арқылы белгілейді, ал қызметкерлер бойынша бақылау кеңесінің шешімі арқылы дербес қабылданады;

3) жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей айына бір реттен сиретпей төленеді;

4) жалақы еңбекақы төлеу жүйесіне сәйкес есептеледі және мыналарды қамтиды:

- тарифтік мөлшерleme (қызметтік жалақы);

- ұжымдық шарт талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалатын сыйлықақы жүйесі және еңбекті ынталандырудың өзге де нысандары;

5) бюджеттік ұйымдарды білдіретін жұмыс берушілер мемлекеттік мекемелер мен қазыналық кәсіпорындардың қызметкерлеріне № 1193 Қаулысымен белгіленген мөлшерде қосымша төлемдер мен үстемеақылар тағайындауға және төлеуге міндеттенеді. Лауазымдарды қоса атқару, қызмет

көрсету аймағының кеңеюі және уақытша болмаған жұмыскердің міндеттерін атқару (алмастыру) кезінде еңбекке ақы төлеу қызметкердің лауазымдық жалақысының кемінде 50% мөлшерінде болуы тиіс;

б) мереке және демалыс күндеріндегі жұмыстар үшін ҚР ЕК 106, 109 және 110-баптарына сәйкес қызметкерлерге жалақыны есептеу кезінде басқа демалыс күнін беруге немесе еңбек шарттарына сәйкес ұлғайтылған мөлшерде ақы төлеуге; немесе ұжымдық шартқа және (немесе) жұмыс берушінің актісіне, бірақ қызметкердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің бір жарым еселенген мөлшерінен кем емес және осы мақсатты іске асыруға бюджеттен ақша бөлу арқылы ықпал етуге;

7) ұйымдарда мемлекеттік бюджеттік бағдарламалар бойынша қаржыландырылатын қызметкерлерге кемінде бір лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлей отырып, күнтізбелік отыз күннен кем емес негізгі ақы төленетін еңбек демалысын алуды және ең төменгі мәндерді белгілеуді қамтамасыз ету қажет. № 1193 қаулыға және осы Келісімге сәйкес азаматтық қызметшілердің тиісті лауазымдық жалақыларынан және қосымша төлемдерінен, оның ішінде ерекше еңбек жағдайлары үшін үстемеақылардан төмен болмайтын қосымша төлемдердің барлық түрлерінің лауазымдық жалақылары белгіленеді;

8) ұжымдық шарттарда жұмыс берушінің бастамасы бойынша күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлу жүзеге асырылатын жұмыс түрлерін, жұмыстағы үзілістердің саны мен ұзақтығын, сондай-ақ түрлерін белгілеу қажет. және осындай жағдайларда жұмыс істегені үшін қызметкерлерге өтемақы төлемдерінің сомалары. Өтемақы төлемдері бекітілген еңбекақы қорының шегінде, бірақ бюджеттік сала қызметкерлеріне базалық жалақының 50%-ынан кем емес мөлшерде белгіленеді;

9) қызметкерлерге берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке және ұжымдық (бірлескен және бірнеше) материалдық жауапкершілік туралы келісім-шарттар жасалған қызметкерлер атқаратын немесе орындайтын лауазымдар мен жұмыстардың тізбесі, сондай-ақ толық қаржылық туралы үлгі шарт жауапкершілік жұмыс берушінің актісімен бекітілуі мүмкін;

10) тоқтап тұрған жағдайда оны тіркеу тәртібі мен төлем мөлшері еңбек, ұжымдық шарттарда, өңірлік салалық келісімдерде айқындалады және:

- жұмыс беруші мен қызметкерге байланысты емес себептер бойынша орташа жалақының кемінде елу пайызы мөлшерінде, бірақ ең төменгі жалақыдан кем емес мөлшерде;

- жұмыс берушінің кінәсі бойынша қызметкердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде. Төтенше жағдай кезінде, жұмыс беруші мен қызметкерге байланысты емес себептер бойынша тоқтап тұрған төтенше жағдай кезіндегі мемлекеттік ұйымдар қызметкерлерінің жалақысын есептеу төтенше жағдай, төтенше жағдай енгізілгенге дейін белгіленген, бірақ одан аспайтын мөлшерде жүзеге асырылады. бір тарифтік ставкадан (лауазымды жалақыдан) және заңмен белгіленген ең төменгі жалақыдан төмен емес;

11) қашықтан орындалған жұмыс үшін сыйақы еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша белгіленеді, бірақ қалыпты жағдайда жұмысты орындайтын осы мамандықтағы жұмыскерлерге белгіленген сыйақы мөлшерінен төмен болмауы керек. Қашықтықтағы жұмыс үшін жалақы қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігі мен сапасына қарай еңбек шартында және жұмыс берушінің актісінде көзделген жұмыс көлемін орындаған кезде толық көлемде төленеді;

12) қашықтықтан жұмыс істейтін қызметкерлер үшін бақылау ерекшеліктері еңбек шартында немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалатын жұмыс уақытының күнделікті ұзақтығына шектеулерді сақтай отырып, жұмыс уақытының белгіленген есебі белгіленеді. Қашықтықта жұмыс істеген кезде жұмыстың аяқталуын жұмыс беруші немесе қабылдаушы тарап белгілі бір уақытта жазып алу мүмкін болмаған кезде жұмыс уақыты құжатында жұмыс уақыты көлемінің аяқталуы ретінде белгіленеді.

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 қызметкерлер, жұмыскерлердің бар-жоғына қарамастан экологиялық сертификат беріледі:

- «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 13-бабының 1) тармақшасында белгіленген мөлшерде радиациялық қауіпті аймақтардағы жұмыс үшін қосымша сыйақы;

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

14) еңбекке ақы төлеу мәселелері бойынша нормативтік құқықтық актілерді салалық комиссияның отырысында міндетті түрде қараумен келіседі.

4.2. Жұмыс беруші міндеттенеді:

1) сәйкес қызметкерлердің өндіріс тиімділігін және орындалатын жұмыс сапасын арттыруға мүдделілігін арттыру мақсатында ұжымдық шарттың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалған сыйлықақы жүйесін және еңбекті ынталандырудың өзге де нысандарын енгізу жөнінде шаралар қабылдау; Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен;

2) Қазақстан Республикасының Үкіметі өткен жыл үшін айқындалған инфляция деңгейінен (тұтыну бағасының индексінен) төмен емес мөлшерде жалақыны индекстеуді жүзеге асыруға;

3) ай сайын, қызметкерлерге жалақы төленетін күні әрбір қызметкерге оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілген ұстап қалудың мөлшерлері мен негіздері, оның ішінде аталған міндетті зейнетақы жарналары, жалпы сомасы туралы жазбаша немесе электронды түрде ай сайын хабардар етуге төленетін сома;

4) қызметкерлерге үстемеақылар беру, ұйым басшыларының жұмыс нәтижелері бойынша лауазымдық жалақыларына көтермелеу үстемеақыларын белгілеу, қаржыландыру жоспарына немесе әзірлеуге сәйкес тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға көзделген үнемдеу есебінен қосымша төлемдер тағайындау, материалдық көмек төлеу мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен мемлекеттік кәсіпорын үшін мемлекеттік орган бекіткен жоспар.

Сыйақы төлеу тәртібі ұжымдық шартпен немесе жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

ҚР ЕК 155-бабына сәйкес Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

2) Кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін тиімді қорғауды қамтамасыз етеді; Кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделеріне қатысты нормативтік құқықтық актілердің жобаларын қарауға және ұсыныстарды дайындауға қатысады;

4) еңбекақы төлеудің нақты деңгейіне және сала қызметкерлерінің еңбекақысын арттыру бойынша қабылданған шараларға мониторинг пен талдау жүргізу;

5) дене шынықтыру және спорт саласындағы Қазақстан Республикасы Президентінің Қазақстан халқына жыл сайынғы Жолдауларын іске асыру шеңберіндегі міндеттерді орындау жөніндегі орталық және жергілікті атқарушы органдардың бастамаларын іске асыруға қатысуды жалғастырсын.

Тарау 5. Кепілдік беруді қамтамасыз ету, жәрдемақылар және басқа төлемдер

5.1. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау мақсатында Тараптар жұмыссыздықпен күресу және жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету, жұмыстан босатылған жұмыскерлерді қорғау, ең төменгі күнкөріс деңгейін белгілеу және оның сақталуын қамтамасыз ету, кірістерді индексстеу жөніндегі шараларды, бірлескен бағдарламаларды, іс-шаралар жоспарын, жалақының, зейнетақының, стипендияның ең төменгі деңгейін көтеру және оларды тиісті мемлекеттік органдарға ұсыныс ретінде енгізу.

5.2. Тараптар келісті:

1) сала қызметкерлерін, әсіресе жас мамандарды, оның ішінде ауылдық жерлерде әлеуметтік қолдауды бірлесіп қамтамасыз ету;

2) ауылдық жерде тұратын және жұмыс істейтін қызметкерлерге жалақының жиырма бес процентін төлеу және отынға және коммуналдық қызметтерге жұмсалған шығындарды толық өтеу бойынша белгіленген заңнамалық нормалардың орындалуын бақылауды жүзеге асыруға;

3) жас мамандарды, оның ішінде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті қызметте жұмыс істейтін қызметкерлерлі саналы тұрғын үймен, жәрдемақылармен, әлеуметтік пакеттермен, толық жабдықталған қауіпсіз жұмыс орнымен лайықты еңбек жағдайларымен қамтамасыз етуге;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қосымша ынталандыру шараларын белгілейді, құрмет грамоталарымен, аяғыс хаттармен, оның ішінде Қазақстан Республикасындағы мереке күндерінде марапаттайды.

5.3. Министрлік:

1) жұмыс берушілерге Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес үнемделген бюджеттік және өз қаражаты есебінен қызметкерлерге, оның ішінде біліктілігі жоқ жұмыскерлерге сыйлықақылар және көтермелеудің өзге де нысандарын ұсынуды ұсынады;

2) Қазақстан Республикасының Үкіметімен бірлесіп, сала қызметкерлері үшін № 1193 қаулысымен белгіленген түзету коэффициентінің мөлшерін ұлғайту туралы мәселені қарауды ұсынады;

3) саладағы мемлекеттік қызметшілердің лауазымдық жалақысын (тариф мөлшерлемесін) есептеу үшін өсілетін коэффициенттер белгілеуді ұсынады;

4) еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбекақысын түзету коэффициенттерін арттыру арқылы көбейтілген мөлшерде төлеуге жәрдем көрсетуді ұсынады;

5) мемлекеттік мекемелердің, қазыналық кәсіпорындардың және шаруашылық жүргізу құқығындағы қазыналық кәсіпорындардың біліктілігі жоқ жұмыскерлеріне лауазымдық жалақысы мөлшерінде жыл сайынғы еңбек демалысы үшін бюджет қаражаты есебінен сауықтыру жәрдемақысын төлеу туралы мәселені қарауды ұсынады;

6) ауылдық елді мекендерде тұратын сала қызметкерлеріне жанар-жағармайға және коммуналдық қызметтерге жұмсалатын шығындарды жергілікті өкілді органдардың өтемақыларының міндетті және бірыңғай мөлшерлері туралы мәселені қарауды ұсынады;

7) Қазақстан Республикасы Мәдениет және спорт министрінің 2016 жылғы 10 маусымдағы № 157 бұйрығымен бекітілген Дене шынықтыру және спорт саласындағы азаматтық қызметшілерді аттестаттаудан өткізу қағидалары және шарттарына өзгерістер енгізу туралы мәселені зерделеуді ұсынады және осы салада 20 жылдан астам жұмыс өтілі бар жұмысшыларды аттестациядан босату мәселесін қарастыру;

8) және мамандардың балаларын Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес олардың тұрғылықты жері бойынша мектепке дейінгі ұйымдарда орынмен қамтамасыз ету мәселесін бірінші кезектегі тәртіпте қарауды ұсынады;

9) «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 25-бабының 3-тармағына сәйкес келісімдерде немесе ұжымдық шартта көзделген жағдайларда, жұмыс беруші кәсіподаққа мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмысын ұйымдастыруға ақша аударалы.

5.4. Жұмыс беруші:

1) Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының қызметкерлерге құқықтар, әлеуметтік кепілдіктер, жеңілдіктер, өтемақы төлемдері, жеңілдіктер беру жөніндегі нормаларының сақталуын қамтамасыз етеді, оның ішінде:

- әрекет ету тәртібіне сәйкес Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігінің 2020 жылғы 15 қазандағы № ҚР ДСМ-131/2020 «Аялдан ала міндетті медициналық қарап-тексерулерден өту» Міндетті медициналық тексеріп-қараудан өткен кезде медициналық куәландыруға ақша төлеуді қамтамасыз етеді;

- іссапарға жіберілгенде;
- донор болып табылатын қызметкерлер үшін;
- жұмысынан айырылу салдарынан;
- Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген өзге де жағдайларда;

2) мемлекеттік орган бекіткен қаржыландыру жоспары немесе мемлекеттік кәсіпорынды дамыту жоспары бойынша тиісті мемлекеттік мекемені ұстауға бөлінген қаражатты үнемдеу есебімен мемлекеттік орган белгілеген тәртіпке сәйкес қызметкерге мынадай жағдайларда материалдық көмек көрсететіледі:

- оның отбасы мүшелерінің, жақын туған-туыстарының (зайыбының, ата-анасының, балаларының, асыраушыларының, асырап алынғандарының, толық туысты және толық туыс емес ағалары мен әпкелерінің, аталарының, әжелерінің, немерелерінің) немесе құда-жекжаттарының (ерлі-зайыптылардың ата-анасының, аға-інісінің, әпке-сіңлісінің, балаларының) қайтыс болуы;

- некеге тұру;
- бала туылған, бала асырап алған;
- қосымша қаржылық шығындарды талап ететін емдеу жүргізілген (санаторийліктен басқа, стационарлық немесе амбулаторлық емдеудің 10 күнтізбелік күнінен астам);

- оған қатысты құқыққа қарсы іс-қимылдар жасалуы, (тонау, ұрлық және т.б.), сондай-ақ, дүлей зілзала апаттары (өрт, су тасқыны, жер сілкінісі және т.б.) салдарынан қызметкерге мүліктік зиян келтіру;

- қызметкердің зейнеткерлікке шығуы жағдайларында жүзеге асырылады.

Қызметкерге материалдық көмектің мөлшері ұжымдық немесе еңбек шартымен белгіленеді;

3) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес біліктілігі жоқ қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде бюджеттен тыс қаражат есебінен лауазымдық жалақысы мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлеуді қамтамасыз етеді;

4) зейнеткерлік жасқа жетуіне байланысты ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіздер бойынша қызметкер жұмыстан босатылған кезде бір лауазымдық жалақыдан кем емес мөлшерде өтемақы төлейді;

5) мүмкіндігінше қызметкерлерді жатақхана немесе коммуналдық тұрғын үймен қамтамасыз етуге жәрдемдеседі;

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

7) кәсіподақ органдарының сайланбалы және өзге де мүшелеріне «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және ұжымдық шартта көзделген кепілдіктерді қамтамасыз етеді;

8) бастауыш кәсіподақ ұйымының төрағасы бола отырып, қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған немесе зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатылған кезде бұл туралы кәсіподақ пен оның филиалдарын жазбаша хабардар етуге;

9) кәсіподақтың облыстық филиалы ұйымдастыратын жиналыстар, конференциялар және басқа да іс-шаралар кезінде кәсіподақ органдарының сайланбалы және өзге де мүшелерінің іссапар шығындарын (тұру, тамақтану, көлік шығындарын) төлейді;

10) өңірлік келісімдерде, ұжымдық және еңбек шарттарында қызметкерлердің, оның ішінде әйелдердің, жастардың және мүгедектердің негізгі құқықтары мен кепілдіктерін қамтамасыз етеді;

11) білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес бюджет қаражаты немесе бюджеттен үнемделген қаражат есебінен сынақтар мен емтихандарды дайындау және тапсыру, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау үшін ақылы оқу демалысын береді. Оқу демалысына ақы төлеу мөлшері ұжымдық шартпен және оқыту шартымен белгіленеді;

12) ұйым қызметкерлерін қызметтік міндеттерін адал атқарғаны үшін, жұмысының жоғары сапасы үшін, бастамашылдығы, шығармашылық белсенділігі және еңбектегі жетістіктері үшін сыйлықақылармен, алғыс хаттармен, мемлекеттік наградалармен, Құрмет грамоталарымен және алғыс хаттарымен мадақтайды, құрметті атақтар береді;

13) қашықтан жұмыс істеген кезде қызметкерді қажетті байланыс құралдарымен (байланыспен) қамтамасыз етеді.

5.5. Кәсіподақ:

1) қызметкерлерді ұйымдардың дамуына көп жылғы еңбегі, кәсіби қызметі мен шығармашылық жетістіктері, кәсіподақтық және қоғамдық жұмыстарға белсене қатысқаны, еңбектегі жоғары жетістіктері үшін сыйлықақылар, грамоталар, алғыс хаттар, төсбелгілер және құрмет грамоталарымен марапаттайды. атаулар;

2) ұйымдарда мәдени, дене шынықтыру және сауықтыру іс-шараларын өткізуге жәрдемдеседі.

Тарау 6. Қауіпсіздік, еңбекті қорғау және қызметкерлердің денсаулығы

6.1. Тараптар келісті:

1) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы талаптардың, құқықтар мен міндеттердің сақталуын қамтамасыз етуге;

2) жұмыс берушілер Кәсіподақпен бірлесіп еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйіне, еңбекті қорғау жөніндегі келісімдердің орындалуына бақылауды жүзеге асырады;

3) жұмыс берушілерге Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қызметкерлерді медициналық сақтандыруды жүзеге асыруға;

4) жұмыс берушілер мен кәсіподақтар (келісім бойынша) жұмыскерлер емделуге мұқтаж болған (шипажайды қоспағанда, стационарлық немесе амбулаториялық) жағдайларда күнтізбелік он күннен артық немесе қызметкерге құқыққа қарсы іс-әрекеттер, сондай-ақ дүлей зілзалалар жасау салдарынан мүліктік зиян келтірілген жағдайларда материалдық көмек көрсетеді.

6.2. Жұмыс беруші:

1) қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқығын, қызметкерлердің өндірістік жарақаттануын және кәсіптік ауруларының пайда болуын болдырмайтын еңбек қауіпсіздігінің қазіргі заманғы құралдарын енгізуді қамтамасыз етеді;

2) жұмысқа кіретін, сондай-ақ басқа жұмысқа ауыстырылған барлық қызметкерлерді еңбекті қорғау бойынша оқыту мен нұсқама жүргізеді;

3) қызметкерлердің еңбекті қорғау талаптарын, ережелері мен нұсқауларын сақтауын қамтамасыз етеді және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау талаптарын бұзған қызметкерлерге шаралар қолдануды жүзеге асырады;

4) техникалық инспекция өкілдеріне, кәсіподақтың техникалық инспекторларына, еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестердің мүшелеріне еңбекті қорғау жай-күйін бақылауда көмек көрсетеді. Егер олар қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына

құқықтарының бұзылуын анықтаса, анықталған бұзушылықтарды жою бойынша шаралар қабылдайды;

5) еңбек қауіпсіздігі жөніндегі инспектордың функциялары жүктелген қызметкерлердің еңбекақысына келісімдерде, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актілерінде белгіленген мөлшерде, бірақ ең төменгі жалақыдан кем емес мөлшерде қосымша ақы төлейді және өз қаражаты есебінен оқытуды қамтамасыз етеді. еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың;

6) жұмыс орнын аттестациялаудан жүргізеді;

7) түскі үзіліс кезінде қызметкерлердің дене шынықтырумен айналысуы және демалуы үшін жағдай жасау бойынша шаралар қабылдайды;

8) салалық, өңірлік келісімдер мен ұжымдық шарттарда айқындалған кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне сәйкес жұмысшыларды дезинфекциялау құралдарымен, арнайы және жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етеді;

9) жұмыс берушінің қаражаты есебінен жеке қорғану құралдарын, жұмыс киімі мен аяқ киімді алуды, сақтауды, жууды, кептіруді, дезинфекциялауды және жөндеуді қамтамасыз етеді;

10) қызметкерлердің кінәсінен еңбекті қорғау талаптарының бұзылуына байланысты мемлекеттік қадағалау және еңбек заңнамасының сақталуын бақылау органдары жұмысты тоқтата тұру кезінде қызметкерлердің жұмыс орнын (лауазымдылығын) және орташа жалақысын сақтайды;

11) жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды сақтамауы салдарынан оның өмірі мен денсаулығына қауіп төнген кезде қызметкер жұмыстан бас тартқан жағдайда, мұндай қауіп жойылған кезде қызметкерге басқа жұмысты береді немесе туындаған бос уақыт үшін ақы төлейді. осы себепті орташа табыс көлемінде;

12) жұмыс орнын (лауазымды) және орташа жалақысын сақтай отырып, қызметкерлердің тегін міндетті алдын ала және кезеңдік медициналық тексеруден (қараулардан) өтуін қамтамасыз етеді;

13) меншік нысанына қарамастан ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге жоғарылатылған лауазымдық айлықақыларды (ставкаларды) немесе мөлшері ұжымдық шартта немесе заңнамада белгіленген тәртіппен белгіленген қосымша төлемдерді белгілеу арқылы төлейді. салалық шартта айқындалған зияндылық және қауіптілік дәрежесі бойынша еңбек жағдайларын жіктейтін салалық коэффициенттерді ескере отырып жұмыс берушінің актісі;

14) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғаларды уақтылы тергеп-тексеруді жүргізеді және олардың есебін жүргізеді;

15) жұмыс берушінің және қызметкердің қызметкерлердің денсаулығын сақтау және сауықтыру үшін жауапкершілігін күшейту жөніндегі шараларды көздейді.

Тарау 7. Тараптардың құқықтары мен міндеттері

7.1. Тараптар міндеттенеді:

- 1) консультациялар, мониторинг және Келісімді іске асыру тәжірибесін талдау;
- 2) келісімді іске асыру үшін барлық қажетті жағдайларды жасауға;
- 3) Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Келісімде көзделген міндеттемелерді орындауға міндетті.

7.2. Министрлік:

1) кәсіподақты еңбек қатынастарына және әлеуметтік-экономикалық мәселелерге қатысты нормативтік құқықтық актілердің жобаларын әзірлеу, сондай-ақ сала қызметкерлерін марапаттау жөніндегі комиссияларға және басқа да жұмыс органдарына (топтарына) кіреді;

2) еңбек және әлеуметтік-экономикалық қатынастар мәселелері бойынша жұмыс берушілермен және кәсіподақпен консультациялар жүргізеді;

3) кәсіподақпен бірлесіп, жылына кемінде екі рет Салалық комиссияның отырыстарын өткізеді;

4) құқықтарды, әлеуметтік кепілдіктерді, жеңілдіктерді, өтемақы төлемдерін, қызметкерлерге сыйақыларды беру бойынша еңбек заңнамасының, келісімдердің, ұжымдық және еңбек келісімдерінің сақталуына ықпал етеді.

7.3. Жұмыс беруші:

1) келісімдерді дайындау, жасасу және өзгерту, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау мақсатында ұжымдық келіссөздер жүргізу үшін қажетті әлеуметтік және еңбек мәселелері бойынша қол жетімді ақпаратты Тараптарға береді;

2) меншік нысанына қарамастан ұйымдарда кәсіподақтардың құқықтары мен кепілдіктерін құрметтейді, кәсіподақтар халықаралық және еңбек заңнамасына, «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асыратын заңнаманың сақталуын бақылауға ықпал етеді, сондай-ақ басқа да құқықтық актілер.

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 мүшелеріне еңбек заңнамасы, кәсіподақтар туралы заңнама бойынша оқытуды жүргізеді, өңірлердегі әлеуметтік әріптестік тәжірибесін және осы Келісімді іске асыруды жалпылайды, ұжымдық шарттар жасасу бойынша ұсыныстар әзірлейді;

4) жасалған салалық, өңірлік келісімдер мен ұжымдық шарттарды есепке алуды қамтамасыз етеді, оларды талдайды, әлеуметтік әріптестік саласындағы озық тәжірибені қорытады және таратады;

5) жеке еңбек дауларын уақтылы және білікті шешу мақсатында ұйымдардағы келісім комиссияларының мүшелерін оқытуды қамтамасыз етеді;

6) қызметкерлердің ішкі еңбек тәртібі мен еңбек тәртібін, сондай-ақ қауіпсіздік және еңбекті қорғау ережелерін сақтауына ықпал етеді;

7) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес кәсіподақ мүшелерін қаржы ресурстарының түсуі мен жұмсалуды туралы хабарлайды;

8) Кәсіподақ мүшелерінің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, митингілерді, шерулерді, пикеттер мен демонстрацияларды ұйымдастыру және өткізу тәртібін сақтауын қамтамасыз етеді;

9) ұйымдардың қызметіне нұқсан келтірмей жұмыс орны бойынша кәсіподақ жарналарын алуға уәкілетті.

Тарау 8. Келісімнің қолданылуы

8.1. Тараптар Келісімге қол қойғаннан кейін оның мәтінін Кәсіподақтың ұйымдары мен құрылымдық бөлімшелері басшыларының назарына ұсынады.

8.2. Келісімге қол қойған әрбір Тарап өз өкілеттіктері шегінде өз жауапкершілігін мойындайды және туындаған мәселелерді шешуде ынтымақтасуға міндеттенеді.

8.3. Тараптардың ешқайсысы Келісімнің белгіленген әрекет ету мерзімі ішінде өз міндеттемелерін орындауды біржақты тәртіппен өзгерте немесе тоқтата алмайды, тек тараптардың өзара келісімі бойынша оған өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

8.4. Кабылданған міндеттемелердің орындалуын бақылауды Келісімнің тараптарымен және олардың өкілдерімен, сондай-ақ Келісімді іске асырудың жыл сайынғы қорытындысын шығару арқылы әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия жүзеге асырады.

8.5. Бақылауды жүзеге асыру үшін Келісімнің Тараптары жыл сайын бір-біріне оның орындалу барысы туралы толық және сенімді ақпарат береді.

8.6. Осы Келісім көзделген міндеттерді орындамағаны үшін кінәлі лауазымды тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады.

8.7. Осы Келісім оған Тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді және үш жыл бойы әрекет етеді.

8.8. Келісім 2024 жылғы «15» 05 Астана қаласында 4 данада мемлекеттік және орыс тілдерінде жасалды. Қол қоюшы тараптардың әрқайсысында Келісімнің бір данасы болады.

Қазақстан Республикасының
Туризм және спорт
министрі

«Қазақстандық салалық
мәдениет, спорт, туризм және
ақпарат қызметкерлерінің
кәсіптік одағы» ҚБ төрағасы



Е. Маржықпаев



С. Иманқұлова

ҰД Еңбек және халықты
мемлекеттік қорғау министрлігіне
2024 жылғы 16 мамырда №107
тіркелді.

Д. Бердұшев

**Отраслевое соглашение
между Министерством туризма и спорта Республики Казахстан
и
Общественным объединением «Казахстанский отраслевой
профессиональный союз работников культуры, спорта, туризма
и информации»**

Глава 1. Общие положения

1.1. Полномочные представители сторон – Государственное учреждение «Министерство туризма и спорта Республики Казахстан» (далее – Министерство), 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 физической культуре и спорта», «О туристской деятельности в Республике Казахстан», задачах, изложенных в Концепции развития физической культуры и спорта Республики Казахстан на 2023-2029 годы, утвержденной постановлением Правительства Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 251, Концепции развития туристской отрасли Республики Казахстан на 2023-2029 годы, Генеральным соглашением 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, регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий, прав и интересов работодателей.

Соглашение является правовым актом в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющее 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 организаций, 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 и 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 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 социально-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 сторон в разрешении трудовых споров;

2.5. создание постоянно-действующей Отраслевой комиссии по регулированию социальных и трудовых отношений (далее – Отраслевая комиссия).

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

Основные цели, задачи, функции и права Отраслевой комиссии закреплены в главе 13 ТК РК. Решения Отраслевой комиссии принимаются только на основе достижения согласия всех сторон в переговорах и оформляются соответствующими протоколами.

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 сторонами.

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 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 и нормативными правовыми актами.

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

3.3. Принимать меры по разработке и утверждению правил подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в области физической

культуры и спорта, а также по созданию рабочих мест для лиц старше 50 лет, а также по трудоустройству людей с ограниченными возможностями.

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 системах оплаты труда;
- о стимулирующих выплатах;
- 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) определять в коллективных договорах перечень категорий работников, имеющих высокий уровень квалификации и опыт работы, постоянно повышающих свой квалификационный уровень и имеющих преимущественное право на сохранение рабочих мест, в случае сокращения численности штата;

2) определять 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, 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 устанавливать в следующих случаях:

- по письменному соглашению между работником и работодателем работнику может устанавливаться неполное рабочее время;

- 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) соблюдать требование статьи 84 ТК РК и не допускать установление рабочим днем – воскресенье. При пятидневной и шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье;

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, утверждаемым 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.

7) предоставлять дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска в случаях и в порядке, установленных законами Республики Казахстан. Трудовым, коллективными 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) оказывать материальную помощь работникам в связи с их тяжелым материальным положением в случаях:

- смерти членов его семьи, близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, полнородных и неполнородных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков) или свойственников (братьев, сестер, родителей и детей супругов);

- вступления в брак;

- рождения ребенка, усыновления или удочерения детей;

- лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более 10-ти календарных дней, кроме санаторного);

- причинения имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.);

- выхода работника на пенсию;

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:

- регистрации брака;

- рождении ребенка;

- смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их свойственников (полнородные и неполнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, дедушка, бабушка, внуки);

- в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами;

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 работающей молодежи в обеспечении арендным жильем на срок – 3 (три) года;

12) проводить сокращение численности или штата работников в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан. В случае сокращения информирует работников и Профсоюз не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления.

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

- работники предпенсионного возраста (2 года до пенсии);

- многодетные (четыре и более детей) родители;

- работники, одни воспитывающие детей до 18 лет;

- работники, имеющие на иждивении лиц с инвалидностью, малолетних детей;

- работники, являющиеся единственными кормильцами семьи;

- воспитанники детских домов;

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

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

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

- сокращение вакантных должностей в организациях;
- увольнение совместителей (выполняющие дополнительную работу у того же работодателя, с которым уже состоит в трудовых отношениях),
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей;
- предоставление права работникам на занятие вакантных мест в соответствии с их квалификацией;

16) в случае изменений в структуре организаций, предусмотреть возможность переобучения работников (уволенных по сокращению численности или штата) за счет собственных средств при их наличии, для дальнейшего их перевода на вновь созданные рабочие места;

17) в случае изменений условий труда, предусмотренных статьей 46 ТК РК, письменно уведомлять работника об изменениях условий труда не позднее чем за пятнадцать календарных дней, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок уведомления;

18) производить расторжение трудового договора с работником только по основаниям, предусмотренными ТК РК и иными законами Республики Казахстан.

19) при проведении аттестации работников организаций, проводимой в порядке, установленном действующим законодательством Республики Казахстан, включать Профсоюз и представителей филиалов Профсоюза в состав аттестационной комиссии;

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

21) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку, повышение и признание их профессиональной квалификации в соответствии с настоящим Кодексом и Законом Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях»;

22) в период чрезвычайного положения или чрезвычайной ситуации определять состав работников, переводимых в режим дистанционной работы или комбинированной дистанционной работы до устранения вышеуказанных случаев в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

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

В случае выполнения работником работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, производить дополнительную оплату в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан при наличии письменного согласия работника и письменного распоряжения работодателя;

24) не допускать истребования у работника отчетности или информации, не предусмотренной законодательством Республики Казахстан в сферах физической культуры и спорта, игорного бизнеса, лотереи и лотерейной деятельности, туристской деятельности, 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 своих членов в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах»;

2) принимает участие в согласительных комиссиях по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и в примирительных комиссиях при рассмотрении коллективных трудовых споров организаций;

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

4) осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан в соответствии со статьей 155 ТК РК;

5) сотрудничает и организовывает, проводит совместно с международными организациями мероприятия и реализовывает проекты, направленные на защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов трудящихся, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

6) оказывает бесплатную юридическую и консультативную помощь членам Профсоюза и содействие в их правовой защите.

Глава 4. Оплата труда

4.1. Стороны пришли к соглашению, что:

1) система оплаты труда работников физической культуры и спорта, 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 № 1193).

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.

Формы оплаты труда, штатное расписание, размеры должностных окладов, система премирования и иного вознаграждения определяются

государственным предприятием на праве хозяйственного ведения самостоятельно в пределах установленного фонда оплаты труда;

2) размеры должностных окладов руководителя республиканского государственного предприятия на праве хозяйственного ведения, его заместителей, главного бухгалтера, система их премирования и иного вознаграждения устанавливаются уполномоченным органом соответствующей отрасли и по согласованию с наблюдательным советом, а работникам самостоятельно по решению наблюдательного совета;

3) заработная плата выплачивается работникам в месте выполнения ими работы ежемесячно в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан. Зарботная плата должна быть выплачена работникам не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца;

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

- тарифную ставку (должностной оклад);

- систему премирования и другие формы стимулирования труда, определенные условиями коллективного договора и (или) актами работодателя;

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 со статьями 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 полуторном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника, и способствовать для реализации этой цели выделения денег из бюджета;

7) необходимо сохранить за работниками, финансируемых в рамках государственных бюджетных программ в организациях, на получение основного оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью не менее тридцати календарных дней с выплатой пособия для оздоровления 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 настоящим Соглашением;

8) необходимо 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 типовой договор о полной материальной ответственности утверждаются актом работодателя;

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

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

- по вине работодателя в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника. Исчисление заработной платы работников государственных организаций в период чрезвычайного положения, чрезвычайной ситуации за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, производится в размерах, установленных до введения режима чрезвычайного положения, чрезвычайной ситуации, 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 дистанционной работе выплачивается в полном размере при выполнении объема работ, обусловленного трудовым договором и актом работодателя, в зависимости от квалификации работника, сложности и качества выполняемой работы;

12) для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени с соблюдением ограничений ежедневной продолжительности рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре или в акте работодателя. При дистанционной работе, когда выполнение работы не может быть зафиксировано работодателем, принимающей стороной конкретным временем, рабочее время отмечается в документе по учету рабочего времени как выполнение объема работ, установленного трудовым договором, актом работодателя;

13) в соответствии с Законом Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» работникам,

действующих на территориях, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, вне зависимости от наличия у работников экологического удостоверения, назначается:

- дополнительная оплата труда за работу в зонах 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»;

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

14) согласовывать нормативные правовые акты по вопросам оплаты труда с обязательным их рассмотрением на заседании Отраслевой комиссии.

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 повышения заинтересованности работников в увеличении эффективности производства и качества выполняемых работ, в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан;

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) премировать работников, установить стимулирующие надбавки к должностным окладам руководителей организаций по результатам их работы, назначить доплаты, выплаты материальной помощи за счет экономии средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования или плану развития, утвержденному для казенного предприятия органом государственного управления, в порядке, установленном органом государственного управления.

Порядок премирования устанавливается коллективным договором или актом работодателя.

4.3. Профсоюз обязуется:

- 1) осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан в соответствии со статьей 155 ТК РК;
- 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 в рамках исполнения ежегодных Посланий Президента Республики Казахстан к народу Казахстана в сфере физической культуры и спорта.

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;
- 2) осуществлять контроль по исполнению установленных законодательных норм по выплате двадцати пяти процентов к заработной плате и за полнотой возмещения расходов на топливо и коммунальные услуги работникам, проживающим и работающим в сельской местности;
- 3) предоставлять качественное жилье, подъемные выплаты, социальные пакеты, достойные условия 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) устанавливать дополнительные меры поощрения, награждать 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 предусмотреть 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) совместно с Правительством Республики Казахстан предлагает рассмотреть вопрос об увеличении работникам отрасли размера поправочного коэффициента, установленного Постановлением № 1193;

3) предлагает установить повышающие коэффициенты для начисления должностных окладов (тарифных ставок) гражданским служащим отрасли;

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

5) предлагает 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;

6) предлагает рассмотреть вопрос об обязательности и единого размера назначения местными представительными органами компенсации за расходы на топливо и коммунальные услуги работникам отрасли, проживающим в сельской местности;

7) предлагает проработать вопрос по внесению изменений в Правила и условия проведения аттестации гражданских служащих в сфере физической культуры и спорта, утвержденные приказом Министра культуры и спорта Республики Казахстан от 10 июня 2016 года № 157, в части освобождения от аттестации работников, имеющих стаж работы в данной отрасли более 20 лет;

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

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

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 «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 средств, предусмотренных на содержание соответствующего государственного учреждения по плану финансирования или плану развития, утвержденному для казенного предприятия органом государственного управления, в порядке, установленном органом государственного управления, оказывает материальную помощь работнику в случаях:

- смерти членов его семьи, близких родственников (супругов, родителей, детей, усыновителей, усыновленных, полнородных и неполнородных братьев и сестер, дедушек, бабушек, внуков) или свойственников (братьев, сестер, родителей и детей супругов);

- вступления в брак;

- рождения ребенка, усыновления или удочерения детей;

- лечения, требующего дополнительных финансовых затрат (стационарное или амбулаторное лечение более 10-ти календарных дней, кроме санаторного);

- причинения имущественного вреда работнику вследствие совершения в отношении его противоправных действий (разбой, кража и др.), а также стихийных бедствий (пожар, наводнение, землетрясение и др.);

- выхода работника на пенсию.

Размер материальной помощи работнику определяется 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;

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

9) оплачивает командировочные (проживание, питание, транспортные расходы) расходы выборных и других членов профсоюзных органов во время собраний, конференций и других мероприятий, организованных областным филиалом профсоюза;

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

11) 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;

12) поощряет работников организаций за добросовестное исполнение должностных обязанностей, высокое качество выполнения работ, за инициативу, творческую активность и достижения в работе премированием, объявлением благодарности, награждением государственными наградами, почетной грамотой и благодарственными письмами, присвоением почетных званий;

13) обеспечивает работника необходимыми средствами коммуникаций (средства связи) при дистанционной работе.

5.5. Профсоюз:

1) поощряет работников за многолетний трудовой вклад в развитие организаций, 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 организациях.

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

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

10) 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;

11) 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;

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

13) осуществляет оплату труда работникам независимо от форм собственности, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых отраслевым соглашением;

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

15) предусматривает меры по усилению 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 комиссии и другие рабочие органы (группы) по разработке проектов 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;

3) совместно с Профсоюзом проводит заседания Отраслевой комиссии не реже двух раз в год;

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;

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 в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан;

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

9) правомочен собирать членские профсоюзные взносы по месту работы без ущерба для деятельности организаций.

Глава 8. Действие Соглашения

8.1. Стороны после подписания Соглашения доводят его текст до сведения руководителей организаций 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.

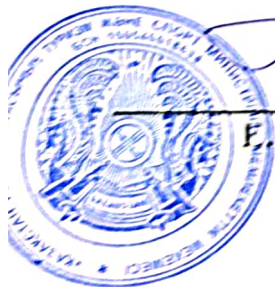
8.5. Для проведения контроля Стороны Соглашения ежегодно предоставляют друг другу полную и достоверную информацию о ходе его выполнения.


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 городе Астана «15» 05 2024 года в 4-х экземплярах на государственном и русском языках. У каждого из участников подписания находится по одному экземпляру Соглашения.

Министр туризма и спорта
Республики Казахстан

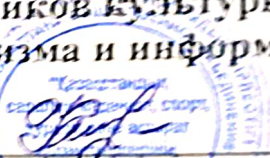




Ф. Маржикпаев

Председатель ОО «Казахстанский
отраслевой
профессиональный союз
работников культуры, спорта,
туризма и информации»






С. Иманкулова

Пронумеровано и пронумеровано
на 38 (тридцати восьми) листах

Директор Департамента управления
Персоналом
Накиспеков А.А.

ПЕРСОНАЛДЫ
БАСҚАРУ
ДЕПАРТАМЕНТІ

15.05.2024г.



Зарегистрировано в Министерстве
труда и социальной защиты
населения РК.
16 мая 2024г. №07.
В. Бердуси 