

**«Нұрсұлтан Назарбеу халықаралық әуежайы»  
акционерлік қоғамы және оның еңбек ұжымы арасында  
жасасқан 2021-2023 жылдарға арналған**

**ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

1. Жалпы бөлім	
2. 1-бөлім. Тараптардың міндеттемелері	2
3. 2- бөлім. Еңбек қатынастары	3
4. 3- бөлім. Жұмыс уақыты	6
5. 4- бөлім. Демалыс уақыты	7
6. 5- бөлім. Еңбекақы төлеу	8
7. 6- бөлім. Әлеуметтік кепілдіктер және жеңілдіктер	11
8. 7- бөлім. Жұмыспен қамтылу туралы	16
9. 8- бөлім. Еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі	17
10. 9- бөлім. Кәсіподақ мүшелері құқықтарының кепілдігі	17
11. 10- бөлім. Қоғамдық және кәсіподақ органдары қызметтерінің құқықтары мен кепілдігі	21
12. 11-бөлім. Ұжымдық шарттың орындалуы мен келіспеушіліктер шешілуін бақылау	22
<b>Қосымша:</b>	22
1. Кәсіптік одақтың мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлерді Ұжымдық шартқа қосу тәртібі	23
2. Кәсіптік одақ органының дәлелденген пікір ұсыну тәртібі.	24





## ЖАЛПЫ БӨЛІМ

1. «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» акционерлік қоғамы және оның еңбек ұжымы арасындағы 2021-2023 жылдарға арналған осы Ұжымдық шарттың (бұдан әрі - Ұжымдық шарт) тараптары болып келесілер табылады:

Бұдан әрі «**Жұмыс беруші**» деп аталатын, барлық құрылымдық бірліктерді және бөлімшелерді қоса отыра, Жарғы негізінде әрекет ететін «**Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы**» акционерлік қоғамы атынан Басқарма төрағасы Г.К.Тажимуратов және

Бұдан әрі «**Кәсіподақ**» деп аталатын «**Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы**» АҚ жұмыскерлері - «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы жұмыскерлерінің жергілікті кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігінің мүшелері атынан «**кәсіподақ**» төрайымы Гульжан Дуйсембиновна Шамкенова,

Бұдан әрі «**Жергілікті кәсіподақ**» деп аталатын «**Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы**» АҚ жұмыскерлері - «Астана халықаралық әуежайы» АҚ авиация жұмыскерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігінің мүшелері атынан төрағасы Сауле Жакеновна Бекованың,

Бұдан әрі ортақ атауы «Кәсіподақтар» Кәсіподақ және Жергілікті кәсіподақ

2. Ұжымдық шарт тараптардың өзара мүдделерін келісу негізінде «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ Жұмыс берушісі мен жұмыскерлерінің арасындағы әлеуметтік-еңбек және кәсіби қарым-қатынастарды реттейтін құқықтық акті болып табылады.

Ұжымдық шарт жұмыскерлердің экономикалық құқықтарын және заңды мүдделерін қорғауға, «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ тиімді жұмысын қамтамасыз етуге, тараптардың өзара жауапкершіліктерін арттыруға бағытталған.

3. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Қазақстан Республикасы аумағында әрекет ететін басқа да нормативтік құқықтық актілерге әзірленген.

4. Ұжымдық шарт құрылымдық бірліктерде ұжымдық шарттар жасаспай, Жұмыс беруші мен Кәсіподақ арасында жасасады.

5. Ұжымдық шарт оған қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді және 2023 (екі мың жиырма үшінші) жылғы 31 (отыз бірінші) желтоқсанды қоса алған аралықта әрекет етеді.

Осы Ұжымдық шартқа кез келген қосымшалар оның ажырамас бір бөлігі болып табылады.

Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіпте, тараптардың өзара келісімі бойынша жасалады.

Ұжымдық шартқа енгізілетін толықтырулар мен өзгерістер оның ажырамас бөлігі болып табыладытын, тараптардың қолдары қойылған қосымша келісіммен ресімделеді және онымен бірдей заңдық күшке ие болады.

6. Ұжымдық шарт Жұмыс берушіні қайта ұйымдастыру (қосылу, қосу, бөліну, бөлу, қайта құру) кезеңінде өзінің әрекетін сақтайды.

Жұмыс берушіні тарату, оны банкрот деп жариялаған кезде Ұжымдық шарт барлық жұмыскерлермен еңбек шарттары тоқтатылған сәттен бастап өз әрекетін тоқтады.

7. Ұжымдық шарттың ережелері Жұмыс беруші мен барлық жұмыскерлер орындауға міндетті болып табылады.

8. Ұжымдық шарттың әрекеті Жұмыс берушіге, шарт жасасқан жұмыскерлер - кәсіподақ мүшелері атынан Кәсіподақты және Жергілікті кәсіподақты, Кәсіподақтың босатылған және штаттағы жұмыскерлерін, сондай-ақ, жазбаша өтініш және айлық жалақыларының барлық түрлерінен 1% кем емес ай сайынғы мүшелік жарналар негізінде жұмыс істейтіндерді қамтиды.

9. Ұжымдық шарт бір жағынан - Жұмыс берушінің еңбек ұжымының және олардың отбасы мүшелерінің еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешу бойынша міндеттемелерін, екінші жағынан - жұмыскерлердің Жұмыс берушінің құқықтары мен мүдделерін қамтамасыз ету бойынша міндеттемелерін қарастырады



10. Жұмыс беруші жоғарыда аталған Кәсіподақтарды еңбек және онымен байланысты әлеуметтік-экономикалық қарым-қатынастарды, келіссөздер жүргізу және осы Ұжымдық шартты жасасу саласында олардың мүддесін ұсынуға уәкілетті тең құқылы тараптар ретінде таниды.

## 1-БӨЛІМ. ТАРАПТАРДЫҢ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

### 1.1. Жұмыс беруші және Кәсіподақ мынаған міндеттенеді:

1) Осы Ұжымдық шарттың талаптарын мүлтіксіз орындауға, бір-бірінің мүддесін сыйлауға, конфронтацияны болдырмау, өзара түсіністікке қол жеткізуге міндетті. Барлық даулы мәселелерді келіссөздер және кеңес берулер өткізу арқылы шешуге.

2) Қазақстан Республикасы заңнамасымен және осы Ұжымдық шартпен белгіленген жұмыскерлердің әлеуметтік кепілдіктерін және жеңілдіктерінің орындалуын қамтамасыз етуге, сондай-ақ Қоғам иесінің құқықтары мен заңды мүдделерін қамтамасыз етуге.

3) Тараптар осы Ұжымдық шарттың әрекет ету мерзімінде «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ даулы жағдайларға жол бермеу бойынша алдын алу шараларын қамтамасыз етуге, сондай-ақ туындаған ұжымдық еңбек дауларды қарау бойынша жедел шешім қабылдауға келісті.

### 1.2. Жұмыс беруші мынаған міндеттенеді:

1) Ұжымдық шарттың талаптарын іске асыруға;

2) Өзінің өндірістік және коммерциялық мақсаттарын іске асыру кезінде кәсіпорынның әлеуметтік дамуын, оның жұмыскерлерінің жеке табыстарын арттыруды көздеуге;

3) Қазақстан Республикасы заңнамасына сәйкес жұмыскерлерді өндірістегі жазатайым оқиғадан сақтандыруға

4) Медициналық пунктті қажетті жабдықпен, құралдармен, дәрі-дәрмекпен жабдықтауға арналған қаражатты жыл сайын бюджетте жоспарлауға;

5) Келесіні қамтамасыз етуге:

- жұмыскерлерді жұмысқа бару және жұмыстан қайту үшін қызметтік көлікпен жұмыс орнына және кері жекізуді ;

- жаңадан қабылданған жұмыскерлерді оқытуды және Қоғам бюджеті мен оқыту жоспарына сәйкес қызметкерлердің біліктілігін арттыруды.

6) Аумақты абаттандыру және жинау үшін құрылымдық бөлімшелерге бекітіп, әуежай аумағын абаттандыру және жинау бойынша іс-шараларды ұйымдастыруға және қажет бойынша өткізуге.

7) Жұмыскерлер санын және штатын экономикалық және әлеуметтік негіздемей қысқартуға жол бермеу.

Өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемі төмендеу салдарынан жұмыс берушінің экономикалық жағдайы нашарлауына байланысты жұмыскерлерді босатуға қатысты барлық мәселелерді алдын ала Кәсіподақпен келісу;

Жұмыскерлер өкілдерін еңбек шартын бұзу үшін негіз болған себептерді көрсете отырып (жұмыс берушінің экономикалық өзгерістері және еңбек шартын бұзу қажеттілігі арасында тікелей байланыс болуы) кем дегенде бір айдан бұрын жазбаша хабардар ету;

8) Жұмыскерлерге жалақы есептелгеннен кейін жалақыларынан жұмыс берушінің бухгалтериясы арқылы 5 (бес) жұмыс күнінен кешіктірмей 1% (бір пайыз) мөлшерінде мүшелік кәсіподақ жарналарды ұстауға және Кәсіподақтардың есеп айырысу шоттарына толық сомада аударуға кедергі келтірмеу. Мүшелік кәсіподақ жарналарын бухгалтерия арқылы ұстау және Кәсіподақтарға аудару жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде ғана жүзеге асырылады.

9) ҚР Еңбек кодексіне сәйкес:

- Қазақстан Республикасы заңнамасында қарастырылған жағдайларда Жұмыс берушінің есебінен, денсаулық сақтау органдары белгілеген тәртіпке сәйкес міндетті, алдын ала, мерзімдік (еңбек қызметі бойы), сондай-ақ, еңбек жағдайының өзгеруіне байланысты басқа

 4





жұмысқа ауысқан немесе кәсіби ауру белгілері пайда болған жағдайда медициналық тексерістерді өз қаражаты есебінен жүргізуге;

- денсаулық сақтау органдарының ұсынысы бойынша эпидемиологиялық жағдай артқан жағдайда жұмыскерлерге алдын алу вакцинацияларын етуге.

10) Жұмыскерлердің кәсіби және біліктілік дайындық деңгейін және атқарып отырған лауазымға (орындап отырған жұмысқа) сәйкестігін анықтау мақсатында Жұмыс берушінің актісімен бекітілетін Жұмыскерлерді аттестаттау қағидаларына сәйкес жұмыскерлерге мерзімдік аттестаттау өткізуге. Жұмыскерлерді аттестаттау кезінде кәсіподақ өкілдерінің қатысуын қамтамасыз етуге.

11) ҚР заңнамаларында қарастырылған жағдайларда мемлекеттік және қоғамдық жұмыстарға тарту уақытына жұмыскердің жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып жұмыстан босатылады.

### 1.3. Кәсіподақ:

1) Кәсіподақ келесі тұрақты жұмысты жүргізуге:

- Конституциялық құқық, қолданыстағы заңнама және осы Ұжымдық шартқа сәйкес Жұмыскерлердің – Кәсіподақ мүшелерінің құқықтық, экономикалық, кәсіби және әлеуметтік мүдделерін қорғау бойынша тұрақты жұмыс жүргізуге;

- жұмыскерлерден Ішкі еңбек тәртібі қағидасын сақтауға, Ұжымдық және еңбек шартына, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес еңбек міндеттемелерін толық және сапалы орындауға талап етуге.

2) «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ жұмыс орындарында денсаулық, еңбек және қауіпсіздік техникасы, еңбек тәртібі сақталуына, Жұмыс берушінің заңнамалық және басқа да нормативтік актілерді сақтауына бақылауды жүзеге асыруға;

3) «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ жұмыскерлерін сауықтыру бойынша жұмыстарды өткізуге, жұмыскерлердің және олардың отбасы мүшелерінің демалысын ұйымдастыруға қатысуға;

4) Балалар үшін жаңажылдық іс-шараларды, әуежай аумағын абаттандыру және жинау бойынша, спорттық және мәдени-бұқаралық іс-шаралар, қамқорлық көмек, көркемөнерпаздар конкурстары – байқаулар және жұмыскерлердің жастар қозғалысын ұйымдастыруға және өткізуге;

5) Ұжымдық шарттың орындалуына тұрақты бақылауды жүзеге асыруға, Ұжымдық шарттың талаптарын бұзуды жою бойынша «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ басшылығына ұсыным енгізуге;

6) Жылына 2 рет жұмыскерлер алдында есептік жиналыс өткізу және оны ұйымдастыру үшін Жұмыс берушіні бір айдан бұрын жазбаша түрде хабардар етуге;

7) Мемлекеттік құпияны және Жұмыс берушінің коммерциялық құпиясын құрайтын мәліметтерді сақтауға және жария етпеуге;

8) Ұжымдық шарттың орындалуына бақылау жасау туралы, Қазақстан Республикасы заңнамасында белгіленген талаптар мен тәртіпте түскен және жұмсалған ақша туралы Кәсіподақ мүшелеріне хабарлауға міндеттенеді.

### 1.4. Жұмыскерлер:

1) Жұмыс берушінің өндірістік міндеттерін жүзеге асыруға, өндіріс тиімділігінің артуына, көрсетілетін қызметтің және орындалатын жұмыстың сапасын жақсартуға ықпалдасуға міндеттенеді;

2) Келесіні сақтауға:

- лауазымдық нұсқаулықтарға, Ішкі еңбек тәртібінің қағидаларына, Жұмыс берушінің басқа да ішкі актілеріне қатаң сәйкестікте еңбек және өндірістік тәртіпті;

- Қазақстан Республикасының заңнамасын және еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша Жұмыс берушінің актілерін, өртке қарсы қауіпсіздікті және өндірістік санитарияны сақтауға міндеттенеді.

 5





3) Егер олар қауіпсіздік техникасы мен еңбекті қорғау талаптарына қайшы келмесе, Жұмыс берушінің (уәкілетті лауазымды тұлғалардың) бұйрықтарын, шешімдерін және өкімдерін орындауға;

4) Өз жұмыс орнын, жабдықты және құралдарды тазалықта және жарамды жағдайда ұстауға, еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі, өндірістік санитария қағидаларын мүлтіксіз сақтауға;

5) Әуежайдың аумағын жинау және абаттандыру бойынша іс-шараларға міндетті түрде қатысуға;

6) Еңбек және Ұжымдық шарттың әрекет ету мерзіміне өз бастамасы бойынша жұмысты тоқтатуға немесе қарқынын төмендетуге және өндірістің қалыпты барысын өзгертетін басқа да әрекеттерге жол бермеуге;

7) Өзінің кәсіби деңгейін және білім деңгейін арттыруға;

8) Ауысым алдында медициналық куәландырудан өтуді талап ететін кәсіптер мен лауазымдардың белгіленген тізімдеріне сәйкес ауысым алдында медициналық тексерістен өтуге;

9) Қызметтік міндеттерін орындауға байланысты оған белгілі болған Мемлекеттік құпияны және Жұмыс берушінің коммерциялық құпиясын құрайтын мәліметтерді сақтауға және жария етпеуге;

10) Жұмыс берушіге жұмыс барысында мүліктік зиян келтіруге жол бермеуге;

11) Жұмыс берушінің актімен бекітілген, Жұмыскерлерге аттестаттау жүргізу қағидаларында айтылған мерзімде және тәртіпте аттестаттаудан өтуге;

12) Еңбек Кодексында және Қазақстан Республикасының басқа да заңдарында басқасы белгіленбесе, кінәлі құқыққа қарсы мінез-құлықтың (әрекеттің немесе әрекетсіздіктің) нәтижесінде келтірілген зиян (залал) үшін және кінәлі құқыққа қарсы мінез-құлық пен келтірілген зиян (залал) арасындағы себептік байланыс үшін материалдық жауапкершілікте болуға;

Жұмыс беруші толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасасқан Жұмыскерлер олардың кінәсінен келтірілген зиян үшін келесі жағдайларда толық көлемде материалдық жауапкершілікте болады:

- Жұмыскерге толық материалдық жауапкершілікті өзіне қабылдау туралы жазбаша шарт негізінде тапсырылған мүлік және басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін;

- Жұмыскердің бір реттік құжат бойынша есептілікке берілген мүлік пен басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін;

- алкогольдік, есірткі немесе токсикологиялық (олардың ұқсастары) масаң күйде келтірілген зиян үшін;

- Жұмыс беруші жұмыскерге пайдалануға берген материалдарды, жартылай дайын өнімді, өнімдерді (дайын өнімді), соның ішінде оларды дайындау кезінде, сондай-ақ, құралдар, өлшеу құралдары, арнайы киім және басқа да заттардың кем шығуы немесе қасақана бұзғаны үшін;

- Жұмыс берушіге зиян келтіруге әкеп соққан бәсекелестік емес туралы талаптарды бұзғаны үшін.

## 2-БӨЛІМ. ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

2.1. Жұмысқа қабылданған кезде Жұмыскер өзінің лауазымдық нұсқаулығымен, еңбек және демалыс режимімен, еңбекақы ұйымдастырылуы мен төлеуімен, қауіпсіздік техникасымен және осы Ұжымдық шартпен және Жұмыс берушінің актілерімен жұмыскерлер үшін белгіленген жеңілдіктермен таныстырылуы тиіс.

2.2. Жұмыс берушіні немесе оның құрылымдық бөлімшелерін тарату, өндірісті толық немесе жартылай тоқтату, жұмыскерлер санын немесе штатын қысқарту Кәсіподаққа алдын ала хабарландыра отырып ғана жүзеге асырылады.

Жұмыскерлерге бір айдан кем емес мерзімнен кешіктірілмей, алдағы босатылу (қысқарту) туралы дербес ескертіледі.

 6





Еңбек Кодексінің 52-бабы 1-тармағы 2), 3), 4) тармақшаларында қарастырылған негіздер бойынша, сондай-ақ, Еңбек Кодексінің 58-бабы 1-тармағы 2) тармақшасына сәйкес Кәсіподақ мүшесі болып табылатын Жұмыскермен еңбек шартын бұзуды кәсіптік одағы органының дәлелденген пікірін ескере отырып №2 қосымшада қарастырылған тәртіпте жүзеге асырылады.

Жұмыстан шығару және өтемақылық төлемдер Қазақстан Республикасында әрекет ететін заңнамада және Ұжымдық шартта белгіленген мерзімде және мөлшерде жүзеге асырылады.

2.3. Жеке еңбек дауларын келісу комиссиясы қарайды, ол тепе-теңдік негізде жұмыс беруші және жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан құрылады. Келісу комиссиясының сандық құрамы, оның жұмыс тәртібі, шешім қабылдау тәртібі мен мазмұны, өкілеттік мерзімі Жеке еңбек дауларын келісу комиссиясы туралы ережемен белгіленеді.

### 3-БӨЛІМ. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ

3.1. «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ жұмыскерлері үшін аптасына 40 сағат жұмыс уақытының келесі ұзақтығы белгіленеді.

3.2. Үздіксіз жұмыс аптасымен негізгі өндірістік үдерістерде жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленеді, онда өндірістің (жұмыстың) жағдайлары бойынша аталған жұмыскерлер санаты үшін белгіленген күн сайындық немесе апта сайындық жұмыс уақытының ұзақтығы сақталуы мүмкін емес.

3.3. Жұмыс режимі «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ жұмыскерлеріне арналған ішкі еңбек тәртібінің қағидаларымен және ай сайындық ауысым кестелерімен белгіленеді.

3.4. «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ жұмыскерінің жұмыс уақытына:

а) еңбек шартының және лауазымдық нұсқаулықтың талаптарына сәйкес жұмыскер қызметтік міндеттерін орындайтын жұмыс уақыты;

б) дайындық-қорытынды операциялар (наряд-тапсырма, материалдар, құралдарды алу, техникалық құжаттармен танысу, жұмыс орнын дайындау, жинау және басқалар);

в) технолгияда, еңбекті ұйымдастыруда, еңбекті нормалау және қорғау қағидаларында қарастырылған үзілістер;

г) жұмыскер өзінің уақытына еркін иелік ете алмайтын жұмыс орнында болуы немесе жұмысты күту уақыты;

д) мереке және демалыс күндерінде өндірістегі кезекшілік уақыты;

е) үйдегі кезекшілік уақыты кіреді.

3.5. Жұмыстың (ауысымның) нақты басталу немесе аяқталу уақыты Ішкі еңбек тәртібінің қағидаларымен және Жұмыс беруші бекіткен және Кәсіподақпен келісілге ауысымдық кестесімен белгіленеді.

Ауысымдық кестелер олар қолданысқа енгенге дейін күнтізбелік 10 күннен кешіктірілмей жұмыскерлерге хабарланады.

3.6. Түнгі болып кешкі 22 сағаттан бастап таңғы 6-ға дейінгі уақыт есептеледі.

3.7. Үстеме жұмыс болып Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскер орындайтын жұмыс уақытының (есептік кезеңдегі жұмыс уақытының қалыпты санынан астам) белгіленген ұзақтығынан тыс жұмыс есептеледі.

Жұмыс ол жұмыскердің күнделікті міндеттері шеңберіне жатқанына немесе жұмыскер оған Жұмыс беруші тапсырған басқа тапсырманы орындағанына қарамастан үстеме болып танылады.

Келесі жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмысқа жұмыскерді оның жазбаша келісімі бойынша ғана тартуға рұқсат етіледі:

1) ел қорғанысы үшін қажетті, сондай-ақ, төтенше жағдайларды, табиғи апаттарды немесе өндірістік аварияны болдырмау немесе олардың салдарын дереу жою үшін жұмыстарды жүргізген кезде;





2) сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін;

3) егер үзіліс жасауға болмайтын жұмыста ауыстыратын жұмыскер келмей қалғанда, басқа жұмыскермен ауыстыру шарасын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін;

4) денсаулықтарына қауіп немесе өлім төніп тұрған азаматтарға жедел және дереу көмек көрсету үшін.

Үстеме жұмыстар әрбір қызметкер үшін тәулік ішінде: еңбектің қалыпты жағдайларындағы жұмыстарда - екі сағаттан, ал ауыр физикалық жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда бір сағаттан аспауға тиіс. Өндірістің қалыпты үдерісін сақтау үшін үстеме жұмыс істеу қажеттілігі ауысымды тұрақты ұзартуға әкеп соқпауы тиіс. Бұл ретте үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына жүз жиырма сағаттан аспауы тиіс.

Жұмыс беруші әр жұмыскер орындаған үстеме жұмыстың нақты есебін жүргізуге міндетті.

3.8. Өндірістік қажеттілік жағдайында, Жұмыс беруші жұмыскерді оның келісімінсіз бір айға дейінгі мерзімге, орындалатын жұмыс бойынша еңбекақы төлеп, бірақ бұрынғы жұмысындағы орташа жалақысынан кем емес жалақымен, еңбек шартында келісілмеген және денсаулық жағдайы бойынша қайшы келмейтін сол жердегі басқа жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.

Осындай ауыстыру өндірістік аварияны болғызбау немесе жою немесе олардың салдарын дереу жою үшін, жазатайым оқиғаларды, бос тұрып қалуды, Жұмыс берушінің мүлкінің жойылуын немесе бүлінуін болғызбау үшін жасалады.

3.9. Жұмыскер әр түрлі біліктілік жұмыстарын орындаған кезде оның еңбегіне неғұрлым жоғары біліктілік жұмысы бойынша төлем жасалынады.

3.10. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулыққа келтірілген еңбек зардабы немесе басқа да зақымдануға байланысты, Жұмыс беруші еңбекке жарамды қалыпқа келгенше немесе мүгедектікті белгілегенге дейін бұрынғы жалақысымен жаңа жұмысындағы жалақысы арасындағы айырмашылықты қосымша төлей отыра, неғұрлым жеңіл жұмысқа ауыстыруға құқығы бар.

Жұмыскердің басқа, неғұрлым жеңіл жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда бас тартуды алған сәттен бастап онымен еңбек қатынастары тоқтатылды.

3.11. Жұмыскерлердің санын және штаттың қысқаруына әкеп соғатын, өндірістің (қызметтің, жұмыстардың) көлемі азайған немесе жоспарланған ұзақ тоқтату кезінде, жұмыс орындарын сақтап қалу үшін «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ өндірістің белгіленген көлеміне байланысты, қосымша демалыс күндері мен демалыстарды ұсына отыра, Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасына сәйкес уақытша жұмыссыз жүргеніне төлем жасай отырып, толық емес жұмыс уақыты режимі енгізіледі

Қосымша демалыс күндері немесе мәжбүрлі жұмыссыз жүру уақытында жұмыскер жұмысқа шақыртуды күту режимінде үйде болуға (қала ішінде) тиіс.

#### 4-БӨЛІМ. ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

4.1. Демалыс және тамақ ішу үшін үзілістердің басталуы мен аяқталу уақыты және ұзақтығы Ішкі еңбек тәртібінің қағидаларымен және ауысымдылық кестесімен белгіленеді.

4.2. Бес күндік жұмыс аптасы жағдайында жұмыскерлерге аптасына екі демалыс күні ұсынылады. Жалпы демалыс күндері болып сенбі және жексенбі күндері есептеледі.

Жұмыскердің жұмыс күні аяқталуы мен келесі күн басталуы арасындағы күн сайынғы (ауысым аралық) демалысының ұзақтығы 12 (он екі) сағаттан кем болмауы тиіс.

4.3. Демалыс күндері жұмысқа тартуға, келесі жағдайлардан басқа, жұмыскердің жазбаша келісімі бойынша ғана рұсат етіледі:

1) әуе кемелерінің аса маңызды рейстерін (ұшуларын) қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасының арнайы халықаралық шарттарын қамтамасыз ету үшін әуе кемелерінің ұшуын орындау үшін;



2) төтенше жағдайларды, табиғи апатты немесе өндірістік аварияны болдырмау немесе олардың салдарын жедел жою үшін;

3) іздестіру – құтқару жұмыстарын жүргізу үшін;

4) еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиғаларды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін болдырмау және оларға тексеру жүргізу үшін;

5) жалпы Жұмыс берушінің немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмысы осылардың жедел орындалуына тәуелді болатын шұғыл, бұрын көзделмеген жұмыстарды орындау үшін.

4.4. ҚР Еңбек кодексінде қарастырылған және ауысымдылық кестемен жұмыс істейтін жұмыскерлерді тарту жағдайлардан басқа демалыс және мереке күндері жұмысқа тарту Жұмыс берушінің актісімен ресімделеді.

ҚР Еңбек кодексінде қарастырылған және ауысымдылық кестемен жұмыс істейтін жұмыскерлерді тарту жағдайлардан басқа Жұмыскерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға оның жазбаша келісімі бойынша немесе өтініші бойынша Жұмыс берушінің актісі негізінде рұқсат етіледі.

Демалыс және мереке күндеріндегі жұмыс үшін төлем жұмыскердің күндізгі (сағаттық) ставкасына байланысты бір жарым мөлшерінен төмен емес немесе жұмыскердің қалауы бойынша бір жарым мөлшерлік төлеммен басқа демалыс күні ұсынылады.

4.5. Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама ұсынған әйелдерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға тыйым салынады.

4.6. «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ жұмыскерлеріне демалыстың келесі түрлері белгіленеді:

- жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы;

- әлеуметтік демалыс.

#### 4.7. Жыл сайынғы еңбек демалыстары

1. «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ жұмыскерлеріне ұзақтығы күнтізбелік 24 (жиырма төрт) күн негізгі жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы және ынталандыру сипатындағы күнтізбелік 6 күн беріледі.

2) Демалыстардың ұзақтығы еңбек демалысы күндеріне сәйкес келетін ұлттық және мемлекеттік мереке күндерін есепке алмай, қолданылатын режим және жұмыс кестесіне қарамастан, күнтізбелік күндермен есептеледі.

3) Ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын ұсыну кезектілігі Жұмыс беруші бекіткен демалыс кестесіне сәйкес анықталады. Жұмыс беруші және жұмыскер арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бөлініп берілуі мүмкін. Бұл ретте жұмыскердің еңбек демалысында қарастырылған жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының бір бөлігі ұзақтығы күнтізбелік екі аптадан кем болмауы тиіс.

Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кестесі өзгеруі мүмкін. Жұмыс беруші бұл туралы жұмыскерге еңбек демалысы басталғанға дейін кем дегенде 2 (екі) апта бұрын хабарлайды. Қатарынан екі жыл бойы демалыс бермеуге тыйым салынады.

4) Төменде көрсетілген жұмыскерлер санатына өздері үшін ыңғайлы уақытта демалыс алу құқығы беріледі:

- әйелдерге жүктілік және босану бойынша демалысының алдында немесе одан кейін немесе бала күтімі бойынша демалысы аяқталғаннан кейін;

- қоса атқаратын жұмысты орындайтын жұмыскерге – негізгі жұмыс орны бойынша демалысымен бір уақытта;

- Чернобыль апатының салдарынан радиациялық ықпалға немесе оның салдарын жою бойынша жұмыстармен байланысты, сәулелі ауруды алған немесе басқа да аурулармен ауырған тұлғаларға, Чернобыль апаты салдарынан мүгедек болғандарға, Чернобыль АЭС-дағы апатты жоюға қатысқандарға;

- бір мезгілде ерлі-зайыптыларға, егер екеуі де «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ жұмыскері болып табылған жағдайда (қалауы бойынша);

5) Жыл сайынғы ақылы демалысын ыңғайлы уақытта алуға:

 9





- 14 жасқа дейінгі үш немесе одан да көп баласы бар жұмыскердің;
- 18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар жұмыскердің;
- 14 жасқа дейінгі баласын тәрбиелейтін жалғыз басты ананың;
- 14 жасқа дейінгі балаларын тәрбиелейтін жалғыз басты әкелердің;
- ата-ананың қамқорысыз қалған 14 жасқа дейінгі балаларды тәрбиелейтін басқа да санаттағы жұмыскерлердің құқығы бар.

6) демалысқа шығу туралы өтінішті Жұмыскер кесте бойынша демалысы басталудан бұрын 2 аптадан кешіктірмей ресімдейді

7) Жыл сайынғы еңбек демалысы Жұмыс берушінің ұсынысы бойынша және Жұмыскердің келісімі бойынша (еңбек демалысынан кері шақырту) үзілуі мүмкін. Осыған байланысты пайдаланылмаған еңбек демалысының қалған бөлігі еңбек шарты тараптарының келісімі бойынша ағымдағы жыл ішінде беріледі немесе келесі жылы кез келген уақытта немесе келесі жұмыс жылындағы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады.

Жұмыскерді жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан кері шақыртқан кезде, демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша жұмыскерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлемі жүргізілуі мүмкін.

Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді, жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді кері шақыртуға рұқсат етілмейді.

- 8) Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы келесі жағдайларда толық немесе жартылай ауыстырылуы мүмкін:
- жұмыскердің уақытша еңбекке жарамсыздығы кезінде;
  - жүктілік және босану бойынша демалыс кезінде.

Бұл ретте ақылы еңбек демалысы (оның бөлігі) жұмыскердің өтінуі бойынша ақылы еңбек демалысында болу кезеңіне ауыстырылады. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша келесі жұмыс жылы үшін еңбек демалысына қосылуы мүмкін немесе жұмыскердің өтіші бойынша ағымдағы жұмыс жылында бөлек ұсынылуы мүмкін.

9) Егер ҚР заңнамасында жұмыстан босатылу қарастырылса, жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы жұмыскердің еңбек демалысы кезінде мемлекеттік міндеттерді орындау уақытына ұзартылуы мүмкін.

#### 4.8. Әлеуметтік демалыстар

1) Денсаулықты сақтау, білім, туыстық парызын орындау, сондай-ақ басқа да дәлелді себептермен байланысты кейінге қалдыруға болмайтын әлеуметтік-тұрмыстық мәселелерді шешу үшін, Жұмыс беруші Жұмыскердің өтініші бойынша жұмыс күні ішінде жалақысы сақталмайтын демалыс бере алады.

2) Келесі жағдайларда Жұмыскерлерге күнтізбелік 3 (үш) күнге дейін қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстары ұсынылады:

- жұмыскердің ата-анасы, жұбайы, балалары, ағалары, әпкелері;
- неке қиюына;
- бала туған кезде, бала немесе қыз бала асырап алу кезінде.

3) Жұмыс беруші Жұмыскерге баласы 3 жасқа толғанға дейін келесі жағдайларда жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті:

- қалауы бойынша ата-анасының біреуіне;
- жалғыз баста ата-анаға;
- ата-анасының қамқорысыз қалған баланы тәрбиелеп отырған басқа туысқанына немесе асырап алушыға;
- дүниеге келген баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерге.

4) Жұмыскердің қалауы бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс келесі жағдайларда беріледі:

- әйелі босанғаннан кейінгі демалыстағы ерлерге;
- денсаулық сақтау ұйымының қорытындысы бойынша науқастанған отбасы мүшесін күту үшін туыстарына;



- балаларының үйлену тойына;

- 1 қыркүйекте – балаларын 1 сыныпқа апаратын ата-аналарға.

5) Чернобыль АЭС авариясын жою жұмыстарына қатысқан жұмыскерге ұзақтығы күнтізбелік 7 (жеті) күнді құрайтын қосымша ақылы демалыс беріледі немесе жұмыскердің қалауы бойынша қосымша демалыс үшін жасалатын төлем мөлшерінде материалдық көмек төленеді.

6) білім беру ұйымының тиісті құжатымен расталған оқу орнын орындаған жағдайда Қоғам жұмыскерінің оқу демалысы үшін ҚР заңнамасына сәйкес есептелген орта есеппен алынған еңбекақысы мөлшерінде, бірақ барлық оқу демалысы кезеңі бойындағы 20 айлық есептік көрсеткіштен аспайтын төлем жасалады.

## 5-БӨЛІМ. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ

5.1. Тараптар еңбек нормасын енгізген (өзгерткен, ауыстырған, қайта қараған) жағдайда Жұмыс беруші оларды белгіленген заңнамалық рәсім бойынша жұмыскерлердің өкілімен келісуге міндеттенетіндігі туралы келісілген шешімге келді.

Еңбек нормасы өзгерген жағдайда Жұмыс беруші жаңа нормалар енгізілгенге дейін бір ай мерзімінен кешіктірмей жұмыскерлерді хабардар етуге міндетті.

5.2. Жұмыскердің жұмысына еңбекақы төлеу еңбек үлесі бойынша белгіленеді, салық салынады және барынша көп мөлшермен шектелмейді.

Жалақы мөлшерін жынысына, жасына, нәсіліне, ұлттық ерекшеліктеріне, көзқарасына, азаматтық ерекшеліктеріне, діни көзқарасына, қоғамдық бірлестіктерде болуына байланысты қандай да бір төмендетуге тыйым салынады.

Еңбекақы төлеу нысаны және жүйесі, қызмет көрсету нормалары, сондай-ақ жұмыскердің басқа да кірістерінің түрлерін Жұмыс беруші белгілейді.

Атқарылатын жұмысты белгілі қиындыққа жатқызу және жұмыскерге біліктілік дәрежелерін беруді Жұмыс беруші Қазақстан Республикасында әрекет ететін тарифтік – біліктілік анықтамалықтарға сәйкес жүргізеді.

5.3. Тікелей қызмет көрсетумен байланысты негізгі үздіксіз өндірістік процестерде тоқсан сайынғы еңбек кестесі бойынша жұмыс уақытының жиынтық есебі енгізіледі.

Міндетті шарт жұмыстың аяқталуы және келесі жұмыс күні басталуы арасындағы жұмыскердің демалу уақыты ұзақтығын (жұмыс ауысымы) сақтау болып табылады, ол 12 сағаттан кем емес болуы тиіс.

Жұмыс уақытын тәбілдік есепке алу ауысым кестесі бойынша есептік кезеңдегі белгіленген сағат нормасына дейін түзетіледі.

Жұмыс уақытының жиынтық есебінде есептік кезең деп осы санаттағы жұмыскерге орташа белгіленген күнделікті норма және (немесе) жұмыс уақытының күнделікті ұзақтығы табылады.

Жұмыс уақытының жиынтық есебінде:

- осы санаттағы жұмыскерге орташа белгіленген күнделікті нормадан асқандағы қызмет уақытынан тыс сағаттар;

- қызмет уақытынан тыс сағаттар болмағанда белгіленген нормалар мен нақты жұмыс уақытының айырмашылығы және қызмет уақытынан тыс сағаттар болғандағы нормалар мен қызмет уақытынан тыс сағаттардың нақты уақытын шегергендегі демалыс күндері саналады.

Еңбек, оқу демалысы, науқастану, декретке дейінгі демалыста, екінші мамандыққа өндірістік оқыту, іссапарда, кезекшілікте болу, орташа жалақы бойынша төлеммен істейтін қызыстар тоқтап қалу, құжатпен расталмаған белгісіз себеппен келмеу, мәжбүрлі демалысқа жіберу себебінен Жұмыскер болмаған кезде белгіленген сағат нормасы болмаған күндеріне түзетіледі.

Қызмет уақытынан тыс және демалыс сағаттарын есептеген кезде келесі келмей қалулар ескерілмейді: себепсіз шықпау, әкімшілік демалыс, мемлекеттік (қоғамдық) міндеттерді орындау күндері; құжатпен расталмаған белгісіз себеппен келмеу, ақылы анықтамалар бойынша, нұсқама күндері; жұмыстан шектету.



5.4. Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу Қазақстан Республикасының заңнамасына, Жұмыс беруші бекітетін «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ Жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу тәртібі туралы ережесіне, Жұмыс берушінің еңбек төлемі қоры шегінде Жұмыс берушінің және Қазақстан Республикасының басқа да нормативтік актілеріне сәйкес жүргізіледі.

5.5. Еңбекті төлеу жүйелері және ең төменгі айлық тарифтік мөлшерлеменін (жалақының) көлемі «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу тәртібі туралы ережесімен белгіленген.

5.6. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегергендегі орташа жалақысын сақтай отырып, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған қызметкерлерге берілетін демалысқа ақы төлейді.

5.7. Өндірістік қажеттілікке байланысты жұмыскерлерді еңбек шартымен қарастырылмаған жұмыстарға ауыстырса, еңбек төлемі орындалатын жұмыс бойынша төленеді, бірақ негізгі жұмыс бойынша орташа жалақыдан төмен емес.

5.8. Жұмыс орнында бос тұрып қалу жағдайындағы жұмыскерлерді ауыстыру және төлем төлеу тәртібі қатаң түрде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жүргізіледі.

5.9. Жұмыскерлердің кінәсінен емес болған ішкі ауысымдық бос тұрып қалу уақытында және басқа жұмысты ұсынуға мүмкіндік болмаған жағдайда төлем орташа айлық жалақының 50% көлемінде жүргізіледі.

Өндіріс көлемі төмендеген және өндірістік сипаттағы себептер бойынша уақытша тоқтатылған кезде амалсыз бос тұру уақыты орташа айлық жалақының 50% мөлшерінде төленеді.

Қосымша демалыста (амалсыз бос тұрып қалуда) болған және ауысым немесе жұмыс басталуына 24 сағатқа дейін жазбаша ескерту арқылы жұмысқа шақыртылған жұмыскер жұмысқа шықпаған жағдайда шықпай қалу күні қыдырымпаздық деп саналады. Қосымша демалыс күндерге (амалсыз бос тұрып қалуға) жасалатын төлем шақыру бойынша жұмысқа шықпаған кезден бастап тоқтатылады.

Амалсыз бос тұрып қалу уақытына жасалатын төлем мемлекеттік теңгерім бойынша бекітілген жұмыс уақытының айлық ұзақтығы шеңберінде жүргізіледі.

Жұмыс берушіге байланысты емес бос тұрып қалу уақытына төлем жалақының минималды мөлшерінен төмен емес, Жұмыс берушінің кінәсінен – жұмыскердің орташа жалақысынан елу пайыздан кем емес мөлшерінде жүргізіледі.

Жұмыскердің кінәсінен бос тұрып қалу уақытына төлем жасалмайды.

Бос тұрып қалу жұмыс уақытша тоқтап қалуға әкеп соққан нақты себептерді, кезеңді, бос тұрып қалу жарияланатын жұмыскерлер санатын, төлемнің мөлшерін, жұмыс орнында жұмыскердің болу/болмау қажеттілігі туралы жағдайларды көрсетіп, жұмыскердің өкілімен келісіле отырып бұйрықпен ресімделеді.

Жұмыскердің өміріне немесе денсаулығына қауіп төндіретін жағдай туындаған жағдайда (еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі арнайы қызмет, даулы жағдайда - Мемлекеттік еңбек инспекциясы осындай жағдайды растаса) оған бұзушілікті жоюға қажет етілген барлық кезең үшін орташа жалақы төленеді.

5.10. Қоғам жұмыскерлерінің барлық санаттары үшін әдеттегі де, ұзақтығы қысқартылған да жұмыс аптасымен, ауысым режимімен орташа жалақыны есептегенде есеп айырысу кезеңі болып бес күндік жұмыс аптасындағыдай табылады.

5.11. Қатаң түрде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына қатаң сәйкес үстеме жұмыс үшін жұмыскердің күндізгі (сағаттық) ставкасына қарай бір жарым есе көлемінен төмен емес төлем жүргізіледі.

5.12. Зейнетке шыққан және жұмыскерде азаматтық авиацияның әуе кемелеріне қызмет көрсету жүйесінде жалпы еңбек өтілі келесідей болған кезде:

- 1) 5 жылға дейін – 1 (бір) айлық жалақы көлемінде;
- 2) 5 жылдан 10 жылға дейін – 2 (екі) айлық жалақы көлемінде;



3) 10 жылдан 20 жылға дейін – 3 (үш) айлық жалақы көлемінде;

4) 20 жылдан 30 жылға дейін - 4 (төрт) айлық жалақы көлемінде;

5) 30 жылдан бастап және одан да жоғары – 5 (бес) айлық жалақы көлемінде

жұмыскерлерге қызмет еткен жылдары үшін біржолғы жәрдемақы төленеді.

5.13. Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, Ұжымдық шартқа және Жұмыс беруші бекіткен еңбекті төлеу тәртібі туралы ережеге сәйкес лауазымдық жалақыларға қосымша ақылар мен үстемелер белгіленеді. Төлемдер, қосымша ақылар және үстемелердің белгілеу көзі қаржылық жылға бекітілген бюджет шегінде еңбекті төлеу қоры болып табылады.

5.14. Жұмыс беруші азаматтық авиация саласындағы үздіксіз еңбек өтілі үшін өзінің Жұмыскерлерінің лауазымдық ақысына үстемеақы белгілейді.

Еңбек сіңірген жылдары деген азаматтық авиация саласында кәсіби қызметті орындаудың ұзақ кезеңі, ол осы Ұжымдық шарт бойынша лауазымдық ақысына келесі мәшелерде үстемеақы белгілеуге негіз болады:

- еңбек өтілі 5 жылдан 10 жылға дейін - 10%;

- еңбек өтілі 10 жылдан 20 жылға дейін - 20%;

- еңбек өтілі 20 жылдан бастап одан да жоғары - 30%.

Азаматтық авиация саласының мемлекеттік органдардағы жұмыс немесе азаматтық авиацияның оқу орындарындағы оқу үстемеақы төлеуге құқық беретін өтілге есептеледі.

Еңбек сіңірген жылдары үшін үстемеақы Қоғам Басқармасы төрағасының немесе оны алмастыратын тұлғаның бұйрығы негізінде жүргізіледі.

Еңбек сіңірген жылдары үшін үстемеақы белгілеу жөнінде даулар туындағанда Қоғам Басқармасы төрағасының бұйрығымен тұрақты жұмыс істейтін комиссия құрылады, оның құрамына Кәсіподақ төрағалары кіреді. Комиссия өкілеттігіне құрылымдық бөлімше басшысының қолдауы, азаматтық авиация саласындағы еңбек өтілін растайтын құжаттар бар еңбек ұжымы мүшелерінің өтініштерін қарауы және еңбек сіңірген жылдары үшін үстемеақы төлеу немесе бас тарту туралы шешім қабылдауы кіреді. Комиссия еңбек сіңірген жылдары үшін үстемеақы белгілеу туралы шешім қабылдаған жағдайда Басқарма төрағасы немесе оны алмастыратын тұлға бұйрық шығарады.

5.15. Жұмыскерлерді материалдық ынталандыру «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ Жұмыскерлерге еңбек ақы төлеу тәртібі туралы ережеге сәйкес жүргізіледі.

5.16. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру курстарында оқыту оқыту шартына сәйкес, Қазақстан Республикасының заңнамасымен тыйым салынбайтын Жұмыс берушінің қаражаты немесе басқа қаражаттар есебінен жүзеге асырылады.

5.17. Тексеру және қан тапсыру күндері жұмыскердің жұмыс орны мен орташа жалақысы сақталады. Егер Жұмыскер Жұмыс берушімен келісе отырып (өтініш бойынша), қан тапсырған күні жұмысқа шықса, оған жұмыс орны мен жалақысы сақтала отырып, өз қалғаны бойынша басқа күні (Халық денсаулығы туралы кодекске сәйкес -2 күн) демалыс беріледі.

Жұмыскер қан тапсырған күні түнгі ауысымға, үстеме жұмыстарға, зиянды (аса зиянды) және қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарға жіберілмейді.

Жұмыскер Жұмыс берушіні қан тапсыру уақыты туралы алдын ала хабардар етуге тиіс.

5.18. Қызметтік іссапарларға жіберілетін жұмыскерлерге «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ қызметтік іссапарлар туралы ережесіне сәйкес келесі төленеді:

1) іссапарда болу уақытындағы тәуліктік шығындар;

2) бару орнына дейінгі және одан кері жол жүру бойынша шығындар;

3) тұрғын үй-жай жалдау бойынша шығындар.

5.19. Қазақстан Республикасынан тыс іссапарларға жіберілген «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ жұмыскерлеріне, жол жүру, тұру және тәуліктік шығындардан бастап, қосымша шығындар төленеді, оларға келесілер жатады:

- визалар мен басқа құжаттарды ресімдеуге арналған шығындар;

- міндетті консулдық алымдар;



- автомобиль көлігінің транзиті немесе кіру құқығына арналған алымдар;
- міндетті медициналық сақтандыруды ресімдеуге арналған шығындар;
- басқа міндетті төлемдер мен алымдар.

5.20. Жұмыскерлерге жалақыны төлеу Қазақстан Республикасының екінші деңгейдегі банктерде есептік айдан кейінгі айдың 10-на дейін айына бер рет жүзеге асырылады.

Жалақы төлеу күні демалыс немесе мерекелік күндеріне тура келсе, төлем бір күн бұрын жасалады.

Жұмыс беруші жалақы төлеуді және жұмыскермен еңбек шартын бұзған жағдайда – белгіленген мерзімдермен салыстыра отырып оған тиесілі басқа төлемдерді кешіктірген жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады.

Жалақыны есептеу және одан ұстап қалулар туралы есеп айырысу парақтары айдың есептік кезеңінен кейінгі айдың 10-нан кешіктірілмей беріледі.

Жоспардан тыс аванстар айлық тарифтік мөлшерлемеден (айлықақыдан) 50%-ға дейінгі жалақы есебінен жұмыскерлердің өтініші бойынша ерекше жағдайларда беріледі.

5.21. Еңбек демалысына ақы төлеу ол басталуға дейін 3 жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы мерзімнен тыс берілген жағдайда – ол ұсынылған күннен бастап 3 жұмыс күнінен кешіктірілмей жүзеге асырылады.

5.22. Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде тиісті кезеңге белгіленген инфляция деңгейін негізге ала отырып, жұмыс берушінің актісінде белгіленген тәртіппен жүргізетін тарифтік мөлшерлемелерді және жалақыны индекстеуін қамтиды.

5.23. Міндетті зейнетақы жарналары Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіпте зейнетақы жарналарын есептеу үшін алынатын табыстың 10 % көлемінде зейнетақы жарналарының мөлшерлемесі бойынша, табыс салығы алынғанға дейін әр жеке тұлғаның табысынан ай сайын аударылады және ұсталады.

5.24. Жұмыс беруші ұсталған зейнетақы жарналарын мезгілсіз аударғаны үшін жауапты болады. Оларды мезгілсіз аударған жағдайда Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген көлемінде өсімақы төлейді.

5.25. Лауазымдық міндеттерін үлгілі орындағаны, аса маңызды және күрделі тапсырмаларды орындағаны, еңбектегі басқа да жетістіктері үшін Қоғам жұмыскерлері біржолғы ақшалай өтемақымен марапатталуы мүмкін.

5.26. Жұмыс берушінің кінәсінен Жұмыскермен еңбек шартын бұзумен байланысты жалақы және басқа да төлемдер кешіктірілген жағдайда Жұмыс беруші Жұмыскерге берешек пен өсімақы төлейді. Өсімақы мөлшері Қазақстан Республикасы Ұлттық банкінің өсімақы мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру ставкасын негізге ала отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті күннен кейінгі күннен бастап әрбір кешіктірілген күнтізбелік күн үшін есептеледі.

## 6-БӨЛІМ. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР ЖӘНЕ ЖЕҢІЛДІКТЕР

**Жұмыс беруші келесі әлеуметтік кепілдектерді ұсынады:**

6.1. Жұмыс беруші:

- 25 (жиырма бес) АЕК мөлшерінде - 7 мамырда Отан қорғаушылар күнін мерекелегенде жергілікті қақтығыстарға қатысушы интернационалист-жауынгерлерге (Қоғамның қызметкерлеріне);

20 (жиырма) АЕК – азаматтық авиация саласында еңбек өтілі 10 жылдан кем емес ерлерге 50,60 жасқа толғанда, әйелдерге – 50, 55 жасқа толғанда біржолғы ақшалай жәрдемақы төлейді.

6.2. «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ жұмыскерлеріне күнтізбелік 14 күннен кем емес күнге жыл сайынғы төленетін еңбек демалысына шыққан кезде бір айлық лауазымдық айлықақы көлемінде сауықтандыру жәрдемақысы төленеді.

6.3. Растайтын құжаттар негізінде «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ жұмыскерлеріне келесі жағдайларда материалдық көмек көрсетіледі:

 14





1) ерлі-зайыптының, әке-шешенің, балаларының, асырап алушылардың, асырап алған, туған ағалары мен әпкелерінің қайтыс болуына байланысты 45 АЕК көлемінде;

2) ота жасау, жұмыскердің оталық емдеуге дейінгі және одан кейінгі, сонымен қатар медициналық- санитарлық бөліммен ауыр деп расталған, жұмыскердің өзіне де, жанұясының мүшесіне де (жұбайы, балалары) қосымша қаржылық шығынды талап ететін ауыр ауруларды емдеу үшін - 50 АЕК-ке дейін көмек көрсетіледі. Көмектің (өтемақының) мөлшері ұсынылған қаржылық құжаттарға байланысты болады. Аталған тармақша Жұмыс берушінің қаражаты есебінен ерікті медициналық сақтандыру болмаған жағдайда күшінде болады;

3) ерлі-зайыптыларды, ата-аналарды, балаларды, бала асырап алушыларды, асырап алынғандарды, мүгедектігі бар ата-анасы бір аға-інілері мен апа-сіңлілерін емдеуге жылына бір рет 35 АЕК мөлшерінде біржолғы жәрдемақы төленеді. Егер ата-анасының екеуі де кәсіпорында жұмыс істесе, онда Жұмыс беруші олардың біреуіне материалдық көмек көрсетеді;

4) Жұмыскердің өзі қайтыс болған жағдайда – жұмыскердің жанұясына 1 (бір) лауазымдық жалақы мөлшерінде.

6.4. Қоғам жалғыз бастыларға, асырап алушыларға, көп балалы аналарға (әкелерге) балалар демалысына тегін жолдамалар сатып алуға, ал қалған жұмыскерлердің балалары үшін жолдаманың 50 (елу) пайызын төлеу үшін қаражат бөледі.

6.5. Қоғам өз қаражаты есебінен Қоғам жұмыскерлерінің балаларына (12 жасқа дейінгі) жаңа жылға арналған сыйлықтар сатып алады.

6.6. Қоғам аз қамтылған, көп балалы, жалғыз басты, (ата-анасыз балаларды) асырап алушы жұмыскерлердің балаларын жаңа оқу жылына дайындау, оқушыға қажетті стандартты кеңсе тауарлары жиынтығын сатып алу үшін ақшалай қаражат бөледі.

6.7. Қоғам жұмыскерлерге келесі материалдық көмек көрсетеді:

- неке қию – 20 АЕК,

- туылған әр бала үшін – 30 АЕК; Егер ата-анасының екеуі де кәсіпорында жұмыс істесе, онда Жұмыс беруші олардың біреуіне материалдық көмек көрсетеді.

6.8. Төтенше жағдай енгізілген және (немесе) Қоғамның қызметін шектейтін мемлекеттік уәкілетті органның актісі шығарылған жағдайда, жұмыс беруші кәсіподақтарды олардың әрекет ету кезеңіне хабардар ете отырып, 4- бөлімнің 4.8-тармақтың б) тармақшасында, 6-бөлімнің 6.3-тармағының 2) тармақшасында, 6-бөлімнің 6.4-тармағында, 6-бөлімнің 6.5-тармағында, 6-бөлімнің 6.6-тармағында, 6-бөлімнің 6.7-тармағында көзделген қосымша ақыларды, ынталандыру сипатындағы үстемеақыларды, сыйлықтарды, әлеуметтік жеңілдіктер төлемдерін және өзге де үстемеақыларды есепке жазуды және төлеуді тоқтата тұруға құқылы.

## 7-БӨЛІМ. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ ТУРАЛЫ

7.1. Тараптар жұмыспен қамтылуға барынша ықпалдасуға және жұмыстан шығарылған жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау бойынша мүмкіндіктерді іздестіруге өздеріне міндеттемелер қабылдайды.

7.2. Жұмыс беруші мынаған міндеттенеді:

- Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер арасындағы еңбек қарым-қатынастарын реттейтін еңбек шарттын талаптарын ұстануға;

- кәсіби даярлықты, қайта даярлықты өткізу үшін, өндірісте жұмыс істейтін жұмыскерлердің біліктілігін арттыру үшін жағдайлар тудыруға;

- еңбек ресурстарын тиімді қолдануды қамтамасыз етуге;

- әлеуметтік қорғануға ерекше мұқтаж азаматтарды жұмыспен қамтуға ықпалдасуға;

- Кәсіподақты 1 (бір) айдан кем емес уақытта штатты қысқарту туралы немесе жұмыскерлердің санын ішінара қысқарту туралы жазбаша түрде хабардар етуге.

7.3. Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп жұмыстан шығарылатын жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау, жұмыспен қамту бойынша шаралар әзірлейді.



7.4. Кәсіпорынның таратылуына (қайта ұйымдастырылуына) немесе жұмыскерлер санының қысқаруына байланысты жұмыстан босатылатын жұмыскерлерге екі орташа айлық жалақысы мөлшерінде өтемақы төленеді.

7.5. Кәсіпорын төлем қабілетсіздігіне байланысты жабылған жағдайда, тарату комиссиясы немесе жаңа Жұмыс беруші бірінші кезекте:

- кәсіпорынның төлем қабілетсіздігін жарялағанға немесе оны мойындағанға дейін құқықтары болған жұмыскерлерге толық көлемде жәрдемақы төлеуге;
- жұмыскерлерге жалақы бойынша қарызды толық көлемде төлеуге міндетті.

7.6. Шетелдік жұмыс күшін жұмысқа жалдау қолданыстағы Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүргізіледі.

7.7. Кәсіпорыннан шығарылатын жұмыскерлердің әлеуметтік қорғауды күшейту мақсатында, оларға аптасына бір рет төленбейтін күн ұсына отырып, еңбек шарты бұзылуы туралы ескертілген күннен бастап екі ай бойы жұмысқа орналасу мәселесін шешу құқығы ұсынылады.

## 8-БӨЛІМ. ДЕНСАУЛЫҚТЫ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ

### 8.1. Жұмыс беруші мынаған міндеттенеді:

1) Еңбекті қорғау бойынша нормативтік құжаттардың талаптарына сәйкес еңбек, өндірістік тұрмыстың адал және қауіпсіз талаптарын қамтамасыз етуге және еңбек жағдайларын жақсарту және қауіпсіздігін арттыру бойынша іс-шараларды қаражаттандыруға және жүзеге асыруға кепілдік беруге.

2) Ғылым мен техниканың жаңа жетістіктерін, жаңа техникалық деңгейдің арнайы жабдығын енгізуге, физикалық және моральді тозған жабдықтарды ауыстыруға және табиғатты қорғау, табиғат ресурстарын тиімді пайдалану бойынша шаралар кешенін орындауға.

3) Тұрақты, 5 (бес) жылда бір реттен кем емес, санитариялық нормалардың және қауіпсіздік техникасының талаптарына жұмыс орындарын сәйкестендіру бойынша іс-шараларды әзірлеп және орындай отырып, қауіпті және зиянды өндірістік факторларды (шаңдану, газдану, шу, вибрация, радиоактивтілік, еңбек ауырлығы және басқа) өлшей отырып, өндірістік объектілерге аттестациялауды өткізу. Реконструкциядан, техника мен технологияны қайта жаңартудан кейін өндірістік объектілерге міндетті аттестациялауды өткізу.

Бір айлық мерзімде еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестациялаудың нәтижелерін қағаз және электронды тасымалдағыштарда еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның тиісті аумақтық бөлімшесіне ұсынуға.

4) Тиісті техникалық жабдықтар және заңнамамен белгіленген бірыңғай салааралық және салалық нормативтік құқықтық актілерге сәйкес әзірленетін тиісті еңбек жағдайларын жасауға, барлық жұмыс орындарын қамтамасыз етуге.

5) Қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария, өрт қауіпсіздігі және еңбекті қорғаудың басқа да қағидалары бойынша қызметкерлерге нұсқама өткізуді қамтамасыз етуге.

6) Жазатайым оқиғалар мен кәсіби ауруларды тіркеу, есепке алу және талдау жүзеге асыруға, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеуді Кәсіподақ өкілінің қатысуымен бірге жүргізуге.

7) жеке қорғаныс құралдарын қолдануды талап ететін жұмыстарда жұмыс істейтін мамандықтар және лауазымдардағы жұмыскерлерге арнайы киім, аяқкиім және басқа да жеке қорғаныс құралдарын беруге. Қазақстан Республикасы заңнамасына және Жұмыс берушінің ішкі актілеріне сәйкес сүт, сабын, кір жуғыш ұнтақ беруге.

8) жіті улану жағдайында халықтың санитарлық-эпидемиологиялық салауаттылығы саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның тиісті аумақтық бөлімшесіне хабарлауға.

9) келесі жағдайларда себебі анықталғанға дейін жалақысын сақтамай жұмыстан босатуға және жұмысқа жібермеуге:

- авария мен жарақаттарды қоса, ауыр салдарларға әкеліп соғуы мүмкін немесе әкеп соққан, еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі немесе жол қозғалысы қауіпсіздігінің қағидаларын бұзған тұлғаларды;



- еңбек жағдайлары бойынша қажетті жеке қорғаныс құралдарын, арнайы киімді және арнайы аяқкиім пайдаланылмаған тұлғаларды;
- өзіне толық материалдық жауапкершілік алу туралы жазбаша шарт негізінде жұмыскерге берілген мүлікті және басқа да құндылықтарды сақтауды қамтамасыз етпеген жұмыскерді;
- еңбекті қорғау қағидалары бойынша емтихан тапсыра алмаған тұлғаларды;
- міндетті болып табылатын медициналық тексеруден өтпеген тұлғаларды;
- алкогольдік, есірткі немесе басқа интоксикациялық масаң күйінде жұмысқа келген тұлғаларды, сондай-ақ, жұмыс күні бойында осындай мас күйді тудыратын заттарды пайдаланған тұлғаларды.

10) Нұсқама өткізуге, өндірістік үдерістер мен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу бойынша құжаттармен қамтамасыз етуге;

11) Еңбек бойынша уәкілетті мемлекеттік органға және оның аумақтық бөлімшелеріне, қызметкерлер өкілдерінің жазбаша өтініші бойынша ұйымдарда еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау туралы ақпаратты қоса алғанда, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі талаптарының жағдайлары туралы қажетті ақпаратты ұсынуға.

12) Ұсынылған құжаттар негізінде нақты бағасы бойынша «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ болмаған кезде, жұмыскерлер өздері арнайы киіммен және арнайы аяқкиіммен сатып алғанда шығындардың орнын толтыруға.

13) кәсіпорынның қаладан географиялық алшақтығына байланысты жұмыскерлердің қосымша шығындары мен физиологиялық жүктемелерін өтеу мақсатында жұмыскерлерге айына лауазымдық жалақысының 15% мөлшерінде тұрақты қосымша төлем жүргізуге міндетті. Айлық жалақыға тұрақты қосымша ақыны қолдану еңбек сіңірген жылдары үшін сыйақыны және дербес үстемеақыларды есепке алмай жүргізіледі.

14) Қазақстан Республикасының заңнамасына және осы Ұжымдық шартқа қатаң сәйкес еңбек міндеттерін орындау кезде өндірісте зардап шеккен (қаза тапқан) жұмыскерлерге және жұмыскерлердің отбасыларына өтемақы төлеуге.

15) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес лауазымдық міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан жұмыскерлерді міндетті сақтандыру шартты жасасуға.

16) Міндеттерін орындау үшін қоғамдық инспекторларына жағдай жасауға, тексерістерде қатысқан уақыты үшін және негізгі жұмысын тастай отырып, кәсіби курстар оқулары бойынша жалақыларын сақтауға.

17) Кәсіпорынның бөлімшелеріндегі тұрғын үй-жайларды және жалпы пайдалану орындарын уақтылы жөндеуге және санитарлық жағдайын қамтамасыз етуге.

18) Еңбекті қорғау, қоршаған орта, қауіпсіздік техникасы, медициналық қызмет көрсету, еңбек жағдайларын, қоршаған ортаны жақсарту бойынша іс-шараларды жүзеге асыру жағдайы туралы Кәсіподаққа (оның жазбаша өтініші бойынша) хабарлауға, бірақ тоқсанына бір реттен артық емес.

19) Қауіпсіздік техникасы мен өнеркәсіптік санитария қағидаларын анықталған бұзушылықтарды жою бойынша Кәсіподақ қаулысын орындау үшін қабылдауға.

20) Санитарлық нормаларға сәйкес жұмыскерлерді жұмыс орнында су ішу режимімен қамтамасыз етуге.

21) өндірістегі жазатайым оқиға немесе кәсіби ауру нәтижесінде еңбекке қабілеттіліктен толық немесе жартылай айырылған жұмыскерге немесе жұмыскер қайтыс болған жағдайда бұған құқығы бар тұлғаларға келесі мөлшерде біржолғы жәрдемақы төленеді:

- жұмыскердің қайтыс болуы жағдайында жұмыскердің бес мәрте жылдық жалақысы мөлшерінде, бірақ 300 АЕЖ аспайтын;

- 1 немесе 2-топ мүгедегі деп танылған жұмыскерге үш мәрте жылдық жалақысы мөлшерінде, бірақ 150 АЕЖ аспайтын;

- 3-топ мүгедегі деп танылған жұмыскерге екі мәрте жылдық жалақысы мөлшерінде, бірақ 100 АЕЖ аспайтын;

Мүгедектік тобы ауыстырылған жағдайда біржолғы жәрдемақы мөлшері қайта есептелмейді.

 17





## 8.2. Жұмыскерлер мынаған міндеттенеді:

1) Жұмыс орнында еңбекті қорғау және қауіпсіздігі, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария бойынша нормалардың, қағидалардың және нұсқаулықтардың талаптарын, сонымен қатар өндірісте жұмыстарды қауіпсіз жүргізу бойынша Жұмыс берушінің талаптарын қатаң сақтауға.

2) Келесілерден өтуге міндеттенеді:

- дәрігерлер тағайындаған міндетті мерзімді медициналық тексеруден және тексерістен, профилактикалық емдеуден;

- Жұмыс беруші бекіткен тізімге сәйкес ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық тексерулерден;

- өндірістік қажеттілік бойынша басқа жұмысқа ауысуы үшін медициналық сараптамадан.

3) Жұмыс беруші ұсынған жеке және ұжымдық қорғану құралдарын мақсатты пайдалануға және қолдануға, сондай-ақ оларды ұқыпты ұстауға.

4) Кеңсе жабдықтарын, электр техника, машиналар, механизмдер, құралдар мен керек-жарақтарды техникалық пайдалану қағидаларын қатаң ұстануға, барлық жабдықтар ақаулықтары туралы құрылымдық бөлімшенің тікелей басшысына (бастығының орынбасары, т.б.) есеп беруге, ақаулы жабдықтармен жұмыс істемеуге.

5) «Ішкі еңбек тәртібі қағидаларын» қатаң ұстануға.

6) Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында белгіленген шегінде келтірілген залалды өтеуге.

7) Оқытудың бекітілген кестесіне қатаң сәйкес еңбекті қорғау мен қауіпсіздігі мәселелері бойынша нұсқамадан, оқудан өтуге.

8) Өндіріс орнында болған әр жазатайым оқиға, кәсіби аурудың белгілері (улану) туралы тікелей басшыға хабарлауға.

9) Тікелей құрылымдық бөлімше басшысына адам өмірі мен денсаулығына, Жұмыс беруші мен жұмыскерлер мүлкінің сақталуына қатыр туындаған жағдайлар туралы хабарлауға.

10) Жұмыскердің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындағанда, ол дереу жұмысты тоқтатып, ол расталған кезде бұл жұмысты тоқтата тұруға және осы қатерді жою үшін шаралар қабылдауға міндетті болып табылатын бөлім бастығына хабарлауға. Бұл жағдайда жұмысты орындаудан қызметкердің бас тарту тәртіптік, құқықтық, экономикалық және басқа да санкцияларды тартылмайды, жұмыскерге бұл бұзушылықтарды жоюға қабылданған бүкіл кезең үшін орташа жалақы төленеді.

Осындай жағдай фактісін Жұмыс берушінің еңбекті қорғау қызметінің мамандары мен Кәсіподақ өкілі, ал даулы жағдайда - мемлекеттік еңбек инспекциясы растайды.

## 8.3. Кәсіподақ келесіге міндеттенеді:

1) Жұмыс берушінің еңбекті қорғау бойынша заңнамалық және басқа да нормативтік актілерді сақтауына бақылауды жүзеге асыруға.

2) Қажетті жағдайда кәсіпорын жұмыскерлерінің қауіпсіздігін қамтамасыз етуге және еңбек жағдайына тәуелсіз сараптама жүргізуге.

3) Жұмыс орындарында еңбек жағдайын жақсарту бойынша іс-шаралардың орындалуын тексеруге.

4) «Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ басшыларынан еңбекті қорғау және жағдайы, сондай-ақ, тіркеуге жататын, өндірісте болған барлық жазатайым оқиғалар туралы ақпаратты алуға.

5) Жұмыскердің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін тікелей жағдай туындағанда, жұмысты тоқтатуды талап етуге. Жұмыскердің денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай расталмағанда кезде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы нормаларына сәйкес жұмыс тоқтатылуы немесе уақытша тоқтатылуы үшін жауапты болуға.

6) - Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеуге қатысуға;

- еңбекті қорғау бойынша нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысуға.



7) Осы Ұжымдық шартпен белгіленген міндеттер және Қазақстан Республикасының еңбекті қорғау заңнамасы бұзылуына байланысты еңбек дауларын шешуге қатысуға.

## **9-ТАРАУ. КӘСІПОДАҚ МҮШЕЛЕРІ ҚҰҚЫҚТАРЫНЫҢ КЕПІЛДІГІ**

9.1. Кәсіподақ мүшелері келесі мәселелер бойынша өздерінің мүдделерін қорғау құқығын пайдаланады:

- еңбекақы, әлеуметтік кепілдіктер мен өтемақы;
- жұмысқа қабылдау, босату және жұмыспен қамту;
- жұмыс және демалыс уақыты режимі;
- еңбек қауіпсіздігі және денсаулық сақтау;
- әртүрлі мамандықтарға қатысты әлеуметтік-тұрмыстық мәселелер.

9.2. Кәсіподақ мүшелері тиісті Кәсіподақ органдарында ақысыз немесе жеңілдікпен барлық қажетті сұрақтар бойынша кеңес және заңдылық көмек ала алады.

## **10-ТАРАУ. ҚОҒАМДЫҚ ЖӘНЕ КӘСІПОДАҚТЫҚ ОРГАНДАР ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ МЕН ҚҰҚЫҚТАРЫ**

10.1. Кәсіподақтардың кепілдіктері мен құқықтары Қазақстан Республикасының Конституциясымен, Қазақстан Республикасының «Қоғамдық бірлестіктер туралы» Заңымен, Қазақстан Республикасының «Кәсіптік одақтар туралы» Заңымен, және Кәсіподақ Жарғысымен белгіленеді.

10.2. Жұмыс беруші жарғылық міндеттерді іске асыру үшін Кәсіподаққа ұсынған шарттар мен құқықтарды сақтауды қамтамасыз етеді.

10.3. Жұмыс беруші қызметкерлер мен олардың отбасыларының құқықтары мен мүдделерін қорғаумен байланысты мәселелер бойынша Кәсіподаққа ақпарат ұсынады.

10.4. Жұмыс беруші қоғамдық міндеттерді орындау үшін жалақыларын сақтай отырып, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерін олардың мүдделері, кәсіподақтық оқу кезінде, Кәсіподақ шақыратын съездерге, конференцияларға, сондай-ақ, олардың пленумдарына, президиумдарына, кәсіподақ комитеттеріне қатысу үшін өндірістік қызметтен босатады.

10.5. Жұмыс беруші сайланбалы Кәсіподақ органдарына қызметін жүзеге асыру үшін қажетті жиһазы, жылуы, байланыс (қалалық байланыс телефоны), ғаламторға қолжетімдік бар, жарық, барлық коммуналдық қызметтер бар тұрақты жайларды ұсынады:

10.6. Кәсіподақ ұйымдарын Қоғамның бухгалтериясы арқылы кәсіподақ жарнасын қолма-қол ақшасыз ұстау жүйесімен қамтамасыз етеді.

10.7. Кәсіподақ органына сайланған және өндірістік қызметтен босатылмаған жұмыскерлер, Кәсіподақтың дәлелді пікірінсіз тәртіптік жазаға (жұмыстан босатуды қоса алғанда) тартылмайды.

10.8. Кәсіподақтарға Қоғам ұжымдарында жұмыс уақытында, өндіріске зиян келтірмей, Қоғам әкімшілігімен келісе отырып, жиналыстар өткізу құқығы беріледі.

10.9. Кәсіподақтарға кәсіподақ мүшелерінің заңды мүдделері мен құқықтары сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырған кезде Қоғам қызметі туралы тиісті ақпарат ұсынылады.

10.10. Кәсіподақ өкілдері құрылымдық бөлімше басшысымен келісіп кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін Қоғамның барлық құрылымдық бөлімшелеріне баруға, Қазақстан Республикасы заңнамасына сәйкес жұмыскерлердің құқықтары мен мүдделеріне қатысты құжаттармен тансығуға құқылы.

10.11. Қоғам әкімшілігі кәсіподақ жұмыскерлеріне өз өкілеттіктерін орындауды тоқтатқаннан немесе олар жаңа мерзімге сайланғаннан кейін бұрынғы жұмыс орнын (лауазымын) немесе басқа да тең жұмысты ұсынады. Сайланбалы кәсіподақтық лауазымдардағы барлық жұмыс уақыты кәсіпорындағы жалпы және үздіксіз жұмыс өтіліне қосылады.



10.12. Кәсіподаққа кәсіподақ мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделері сақталуына қоғамдық бақылау жасаған кездегі Қоғам қызметі туралы тиісті ақпаратты ұсынуға құқық беруге.

## 11-БӨЛІМ. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ КЕЛІСПЕУШІЛІКТЕРДІ ШЕШУ.

11.1. Осы Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды және келіспеушіліктерді шешуді әр тараптан саны бірдей өкілдерімен Тараптар құрған Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау және өзгертулер мен толықтырулар енгізу ұсыныстарын әзірлеу бойынша Комиссия жүзеге асырады.

11.2. Ұжымдық шартқа қол қойған кез келген тарап Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау және өзгертулер мен толықтырулар енгізу ұсыныстарын әзірлеу бойынша комиссияға тараптар өздеріне алған міндеттемелерді орындауға кедергі келтірмейтін өзгертулер мен толықтырулар туралы ұсыныстар беруге құқылы. Шешім Жұмыс беруші және Кәсіподақтың Қаулысымен немесе комиссия хаттамасымен қабылданады.

<p>«Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы» АҚ</p>  <p><i>[Signature]</i> Тажимуратов Г.К.</p>	<p>«Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық әуежайы жұмыскерлерінің жергілікті кәсіби одағы» ҚБ</p>  <p><i>[Signature]</i> Шамкенова Г.Д.</p>	<p>«Астана халықаралық әуежайы» АҚ авиация жұмыскерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ</p>  <p><i>[Signature]</i> Бекова С.Ж.</p>
---	---	---



«Нұрсұлтан Назарбаев халықаралық  
әуежайы» АҚ мен оның еңбек ұжымы  
арасындағы 2021-2023 жылдарға арналған  
Ұжымдық шартқа 1-қосымша

**Ұжымдық шартқа кәсіптік одақтың мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлерді  
қосу тәртібі**

«Астана халықаралық әуежайы» акционерлік қоғамының кәсіптік одағы» ҚБ және «Астана халықаралық әуежайы» авиация жұмыскерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ кәсіптік одақтарының (бұдан әрі - Кәсіподақтар) мүшесі болып табылмайтын, бірақ Қоғам мен оның еңбек ұжымы арасындағы Ұжымдық шарттың іс-әрекеті оған да қолданылуына ниет білдірген Қоғам жұмыскері жазбаша өтініш негізінде Ұжымдық шартқа қосылуға құқылы.

Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген Қоғам жұмыскері жұмыс берушінің және кәсіподақ төрағасының атына Қоғамның кадрлар бөліміне тиісті өтініш (жазбаша түрде) жібереді.

Өтініш Қоғамның кадр қызметінде тіркеледі, содан кейін өтініш жұмыс беруші мен кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен бірлескен отырыста қаралады, бұл ретте өтінішті қарау мерзімі өтініш тіркелген күннен бастап 1 (айдан) аспауға тиіс.

Жұмыскерлердің өкілдері жұмыскерлердің Ұжымдық шарттың әрекетіне қосылуымен келіспеген жағдайда, жұмыс беруші еңбек шартына қосымша жеңілдіктер мен өтемақылар көзделетін толықтырулар енгізе алады. Кәсіподақ жазбаша өтініш негізінде Ұжымдық шартқа қосылған кәсіптік одақтың мүшелері болып табылмайтын Қоғам жұмыскерлерінің тізімін жасайды және тиісті деректерді Қоғамның кадр қызметіне ұсынады.



**Кәсіптік одақ органының дәлелді пікірін  
ұсыну тәртібі**

Жұмыс беруші кәсіподақ органына ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2), 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша кәсіподақ мүшесімен еңбек шартын бұзу, сондай-ақ ҚР Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес еңбек шартын тоқтату жағдайы бойынша дәлелді пікір ұсыну туралы қажетті құжаттарды қоса бере отырып, жазбаша өтініш береді.

Кәсіподақ органы өтінішті тіркейді, отырыс күнін белгілейді. Өтініш жеті жұмыс күні ішінде қаралуға тиіс.

Кәсіподақ органының отырысы, егер оған оның мүшелерінің жартысынан көбі қатысса, заңды деп есептеледі.

Өтініш өзіне қатысты материалдар ұсынылған жұмыс беруші өкілінің және кәсіподаққа мүше жұмыскердің қатысуымен қаралады.

Жұмыскер кәсіподақ органының отырысына дәлелсіз себеппен келмеген жағдайда, мәселе жұмыскердің қатысуынсыз қаралады.

Шешім көпшілік дауыспен қабылданады.

Кәсіподақ органының қаулысына қатысушы мүшелер қол қояды.

Хаттамадан үзінді көшірмеге кәсіподақ органының төрағасы қол қояды және шешім қабылданған күннен бастап үш күн ішінде жұмыскерге және жұмыс берушінің өкіліне табыс етіледі.



22 бет тігілді және нөмір қойылды

Прошнуровано пронумеровано

на 22 листа

«Астана қазақстан Республикасының  
Әділет және Ішкі істер министрлігі»  
басқармасының мемлекеттік компаниясы

ҚЖЫМДЫҚ ШАРТТ

337 / 02.02.2021