

**2026-2028 жылдарға арналған  
«Ақтау халықаралық теңіз сауда порты» ұлттық компаниясы»  
акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы  
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

**Ақтау қаласы,  
2025 жыл**

**2026-2028 жылдарға арналған  
«Ақтау халықаралық теңіз сауда порты» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы  
мен оның еңбек ұжымы арасындағы ұжымдық шартқа қол қою туралы  
келісім**

**Ақтау қаласы**

**2025 жыл «\_\_\_» \_\_\_\_\_**

Жұмыс беруші атынан «АХТСП» ҰК» АҚ Басқарма төрағасы Д.Б. Құтпанбаев және еңбек ұжымы атынан кәсіподақ ұйымы ұсынған кәсіподақ комитетінің төрағасы М.К. Ноғаев 2023-2025 жылдарға арналған ұжымдық шартқа қол қою туралы келісімге келді.

Ұжымдық шарт 2026 жылғы 01 қаңтардан бастап күшіне еніп, 2028 жылғы 31 желтоқсанға дейін әрекет етеді.

Жаңа Ұжымдық шарт жобасын дайындау шарасы 2028 жылғы 01 қазаннан кешіктірмей жүзеге асырылу керек.

Ұжымдық шарт әрекет ететін мерзім ішінде тараптар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпте өзара келісілген жағдайда ғана оған өзгертулер мен толықтырулар енгізе алады.

**«АХТСП» ҰК» АҚ Басқарма төрағасы**

**Кәсіподақ ұйымының төрағасы**

\_\_\_\_\_ **Д.Б. Құтпанбаев**

\_\_\_\_\_ **М.К. Ноғаев**

Ұжымдық шартқа 2026-2028 жылдарға арналған ұжымдық шарт жобасын жасақтау және ұжымдық келіссөздер жүргізу жөніндегі екі жақты комиссияның қатысуымен қол қойылды.

**Жұмыс берушіден:**

**Еңбек ұжымынан:**

Молдашева Б.М. \_\_\_\_\_

Ноғаев М.К. \_\_\_\_\_

Гончаров И.В. \_\_\_\_\_

Укубаева Г.М. \_\_\_\_\_

Уразалиева Э.Ж. \_\_\_\_\_

Симбина А.С. \_\_\_\_\_

Шанитбаев Г.Т. \_\_\_\_\_

Картбаева Г.Ж. \_\_\_\_\_

Ян Г.Д. \_\_\_\_\_

Бекжанова А.Г. \_\_\_\_\_

Утепов Б.Х. \_\_\_\_\_

Головин О.Е. \_\_\_\_\_

Денисов Д.С. \_\_\_\_\_

Ким Э.А. \_\_\_\_\_

Шегенбаева Н.А. \_\_\_\_\_

Сарсенгалиев Б. А. \_\_\_\_\_

**2026-2028 жылдарға арналған «Ақтау халықаралық теңіз сауда порты» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы  
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

**«қабылданды»**

2025 жыл «\_\_\_» \_\_\_\_\_

**Жұмыс берушінің атынан**  
«АХТСП» ҰК» АҚ Басқарма төрағасы

\_\_\_\_\_ **Д.Б. Құтпанбаев**

**Еңбек ұжымының атынан**  
кәсіподақ ұйымының төрағасы

\_\_\_\_\_ **М.К. Ноғаев**

## Мазмұны

1.	Жалпы ережелер	2
2.	Ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарт дайындау және жасау, ұжымдық шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу тәртібі	7
3.	Еңбекті нормалау	8
4.	Еңбекақы төлеу, материалдық ынталандыру	8
5.	Еңбек режимі және жұмыс уақыты	11
6.	Демалыс уақыты	14
7.	Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі	17
8.	Еңбек шартын жасау және бұзу	18
9.	Әлеуметтік саланы дамыту және әлеуметтік кепілдіктер	19
10.	Еңбекті қорғау және еңбек жағдайын жақсарту	23
11.	Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері. Кәсіподақ және жұмыскерлер өкілдерінің міндеттері	26
12.	Жұмыс берушінің актісін шығару, жұмыскерлер өкілдерінің пікірін есепке алу немесе келісуді талап ететін мәселелер тізбесі. Жұмыс берушінің актісін шығару кезінде жұмыскерлер өкілдерінің пікірін есепке алу немесе келісу тәртібі	27
13.	Тараптардың ұжымдық шарттың орындауын бақылау және тараптардың жауапкершілігі	28
1 қосымша	«АХТСП» ҰК» АҚ жұмыскерлеріне Қазақстан Республикасының ұлттық, мемлекеттік мерекелеріне, кәсіби мерекелерге және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінде белгіленген басқа күндерге байланысты біржолғы сыйақы төлеу туралы ереже	29
2 қосымша	Жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысына құқық беретін зиянды еңбек жағдайлары бар және жұмыс күндері тегін сүт немесе баламалы емдік-профилактикалық тамақтану белгіленетін мамандықтар мен лауазымдар тізбесі	30
3 қосымша	Зиянды еңбек жағдайларындағы жұмыс үшін қосымша ақы белгіленетін жұмысшы мамандықтар тізбесі	
4 қосымша	дайындау, қолданыстағы ұжымдық шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу жөніндегі комиссия туралы ереже	31
5 қосымша	Ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарт жобасын дайындау, қолданыстағы ұжымдық шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу жөніндегі комиссия туралы ереже	32
6 қосымша	Ақтау теңіз порты («АХТСП» ҰК» АҚ) жұмыскерлеріне арнайы киім мен арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын тегін беру нормалары	35
7 қосымша	ЖҚҚ қайтару және жеке табыс салығы мен міндетті зейнетақы аударымдарын жалақыдан ұстап қалуға келісу міндеттемелері туралы өтініш үлгісі	48
8 қосымша	Кәсіподақ комитетіне мүше емес жұмыскерлерді ұжымдық шартқа қосу тәртібі	49

«Ақтау халықаралық теңіз сауда порты» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы (бұдан әрі – «АХТСП» ҰК) АҚ, Қоғам) атынан Басқарма төрағасы Д.Б. Құтпанбаев (бұдан әрі - Жұмыс беруші) және Жұмыскерлер атынан кәсіподақ ұйымы (бұдан әрі – Кәсіподақ) ұсынған кәсіподақ комитетінің төрағасы М.К. Ноғаев төмендегілер туралы осы ұжымдық шартты жасасты.

## **1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР**

1.1. «АХТСП» ҰК» АҚ мен оның еңбек ұжымы (бұдан әрі – Тараптар, ал жеке Тарап) арасында 2026-2028 жылдарға жасалған ұжымдық шарт Қоғамдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын Тараптардың өзара мүдделілігі негізінде реттейді.

Тараптардың Шартпен қарастырылмаған құқықтары мен міндеттері Қазақстан Республикасының заңнамасымен қарастырылған тәртіпте реттеледі.

1.2. Шарт әзірлеу үшін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (бұдан әрі – ҚР ЕК, Еңбек кодексі, ҚР еңбек заңнамасы), Қазақстан Республикасының «Қазақстан Республикасындағы кәсіподақтар туралы» Заңы, 2021-2023 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының Үкіметі, республикалық жұмыскерлер бірлестігі және республикалық жұмыс берушілер бірлестігі арасындағы бас келісім, өзге де қолданыстағы нормативтік актілер заңнамалық база болып табылады.

1.3. Қоғамда

1) ұжымдық келіссөздер жүргізу, Ұжымдық шарт жобасын дайындау және әрекет ететін Шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу жөніндегі комиссия (бұдан әрі – Комиссия);

2) тұрақты жұмыс істейтін әлеуметтік-тұрмыстық мәселелер жөніндегі комиссия;

3) жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісім комиссиясы жұмыс істейді.

Комиссиялар құру тәртібі және оларда туындайтын мәселелерді қарау ҚР еңбек заңнамасына және/немесе Қоғамның жергілікті нормативтік актілеріне және Шартқа сәйкес жүзеге асырылады.

### **Шарттың мәні**

1.4. Осы Шарттың мәні Тараптардың арасында Жұмыскерлерге қосымша кепілдіктер мен жеңілдіктер беру бойынша әлеуметтік серіктестік аясында өзара түсінушілікке қол жеткізу болып табылады.

1.5. Қазақстан Республикасының заңнамасымен қарастырылған әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер Жұмыскерлерге Қоғам қызметінің нәтижелеріне қарамастан беріледі.

1.6. ҚР заңнамасымен белгіленгеннен тыс қарастырылған қосымша әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер Шартқа сәйкес беріліп, Қоғам бюджетінде қарастырылған сома шегінде қаржыландырылады.

1.7. Осы Шарттың мақсаттары:

1) әрбір жұмыскердің әлеуметтік әл-ауқатын арттыру;

2) әлеуметтік серіктестік аясында Тараптардың мүдделерінің оңтайлы теңгеріміне қол жеткізу;

3) Жұмыс берушінің қызмет тиімділігін арттыру.

### **Шарттың әрекет етуі**

1.8. Шарт қол қойылған сәттен бастап 2028 жылғы 31 желтоқсанды қоса мерзімде әрекет етеді. Шарттың барлық қосымшалары оның ажырамас бөлігі болып табылады, онымен бірдей заңды күші бар және егер Тараптардың келісімімен басқаша белгібенбеген болса, Шарт қолданылатын бүкіл мерзімде әрекет етеді.

Егер Шарттың әрекет етуі белгіленген мерзімі аяқталған кезде Тараптардың ешқайсысы жаңа шарт жасауға бастамашы болмаса, онда ол жаңа шарт жасалғанша әрекет ететін болады.

Шарт әрекет ететін мерзім ішінде тараптардың біреуінің бастамасы бойынша ҚР ЕК белгіленген тәртіпте Тараптардың өзара келісімі бойынша ғана өзгертулер және/немесе толықтырулар енгізілуі мүмкін.

Шарттың әрекет ету мерзімінде оның жеке тармақтарына «АХТСП» ҰК» АҚ ұжымдық келіссөздер жүргізу жөніндегі комиссия түсінік береді. Тараптардың Шартты біржақты тәртіпте өзгертуге, толықтыруға немесе кез келген тармағының әрекетін тоқтатуға құқығы жоқ.

1.9. Шарт Қоғам қайта ұйымдастырылған кезде (бірігу, қосылу, бөліну, бөлініп шығу, қайта құрылымдау) өз әрекетін сақтайды. Шарт кейін Тараптардың біреуінің бастамасы бойынша қайта қаралуы мүмкін.

Қоғам мүлігінің меншік иесі ауысқан кезде Шарттың әрекет етуі үш ай бойы сақталады. Осы кезде Тараптар жаңа Ұжымдық шартты жасау немесе қолданыстағысын сақтау, өзгерту және толықтыру туралы келіссөздер жүргізуді бастауға құқылы.

Қоғам таратылған немесе оны банкрот деп жариялаған жағдайда Ұжымдық шарт барлық жұмыскерлермен еңбек шарттарын тоқтатқан күннен бастап әрекетін тоқтатады.

1.10. Осы Шарттың әрекет етуі Жұмыс берушіге және Шарт жасаған және соған қосылған жұмыскерлерге қатысты болады. Қосылу талаптары мен шарттары осы Ұжымдық шартқа №7 қосымшада көрсетілген.

1.11. Шарт Жұмыскерлердің құқығын шектемейді, Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген еңбек жағдайларын нашарлатып, кепілдіктерін бұзбауы тиіс.

Осы Шартпен салыстырғанда Жұмыскерлердің еңбек жағдайын жақсартатын, немесе құқығы мен кепілдіктерін ұлғайтатын және императивтік сипаттағы ҚР заңдары мен басқа нормативтік құқықтық актілерін қабылдау/түзетулер енгізген жағдайда (Шарт әрекет ететін мерзімде) ҚР қабылданған/түзетулер енгізілген нормативтік құқықтық актілерді қолдану қажет. Олай болмаған жағдайда (осы Шарт талаптары ҚР қолданыстағы заңнамасына қарама-қайшы болмаған кезде) осы Шарт қолданылады.

## **ТАРАПТАРДЫҢ ҚҰҚЫҚТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕРІ**

### **1.12. Жұмыс беруші**

- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы, келісімдер, ұжымдық, еңбек шарттары, олар шығарған актілердің талаптарын сақтауға;
- Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, еңбек, ұжымдық шарттарда, жұмыс берушінің актілерінде қарастырылған еңбекақы және басқа төлемдерді жұмыскерге уақытында және толық көлемде төлеуге;
- Жұмыскерді оның жұмысына (еңбек функциялары) тікелей қатысты еңбек тәртібі ережелерімен, жұмыс берушінің басқа да актілерімен және ұжымдық шартпен таныстыруға;
- Жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және жұмыскерлер өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарт жасау, сонымен бірге олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және сенімді ақпарат ұсынуға;
- ҚР ЕК белгіленген тәртіпте ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасауға;
- ҚР еңбек заңнамасына, еңбек және ұжымдық шарттарға сәйкес жұмыскерлерге еңбек жағдайын қамтамасыз етуге;
- өз қаражаты есебінен жұмыскерлерге еңбек міндеттерін орындауға қажетті жабдықтар, құралдар, техникалық құжаттар және басқа құралдармен қамтамасыз етуге;
- егер жалғастыру жұмыскерлер мен басқа тұлғалардың өмірі мен денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмысты тоқтата тұруға;
- жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;

- еңбек (қызмет) міндеттерін орындау кезінде жұмыскерді жазатайым жағдайлардан сақтандыруға;

- жұмыскерге Қазақстан Республикасының заңнамасында, Салалық келісімде, ұжымдық және еңбек шарттарында, Жұмыс берушінің актілерінде көзделген жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы мен әлеуметтік демалыстар беруге;

- жұмыскерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттар және зейнетақымен қамтамасыз етуге ақша ұстау және ақша аударымдары туралы мәліметтерді сақтауды және мемлекеттік мұрағатқа тапсыруды қамтамасыз етуге;

- жұмыскерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіби аурумен ауыру мүмкіндігі туралы ескертуге;

- жұмыс орындарында және технологиялық үдерістерде қауіп-қатердің алдын алу шараларын қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық ілгерілеуді ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізуге;

- жұмыс уақытына, соның ішінде әрбір жұмыскер атқаратын демалыс және мереке күндері, мерзімінен тыс жұмыстар, зиянды, қауіпті еңбек жағдайындағы, ауыр жұмыстарға есеп жүргізуге;

- Қазақстан Республикасы Еңбек кодексіне және ҚР заңнамаларына сәйкес еңбек (қызмет) міндеттерін орындау кезінде жұмыскердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;

- Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес жұмыскерлердің дербес мәліметтерін жинауды, өңдеп, қорғауды жүзеге асыруға;

- әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарына қатысты мәселелерді Жұмыс берушімен бірге қарау үшін Кәсіподақ комитетіне жағдай жасауға;

- Кәсіподақ комитетіне еңбекке және ұйымның әлеуметтік-экономикалық дамуына байланысты мәселелер бойынша ақпарат беруге;

- Қоғамның әлеуметтік-экономикалық дамуына жан-жақты қолдау көрсетуге, еңбек ұжымында қолайлы моральдық-психологиялық климатты қамтамасыз етуге міндетті.

- Жұмыс беруші Еңбек кодексінде қарастырылған өзге де міндеттерді орындайды.

#### 1.13. Жұмыс беруші

- Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген күзiреттер шегiнде Жұмыскерлермен еңбек қатынастарын реттейтiн актілер шығаруға;

- Жұмыскерлерден еңбек, ұжымдық шарт талаптарын, Жұмыс берушінің еңбек тәртібі және басқа актілерін орындауды талап етуге;

- ҚР ЕК көзделген жағдайларда және тәртіпте Жұмыскерлерді ынталандыруға, тәртіптік жаза қолдануға, Жұмыскерлерді материалдық жауапкершілікке тартуға;

- жұмыскерге еңбек міндеттерін орындау кезінде келтірілген зиянды/шығынды өтеуге;

- еңбек саласында өз құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау мақсатында сотқа жүгінуге;

- жұмыскерге сынақ мерзімін белгілеуге;

- жұмыскерлерді кәсіби даярлауды, қайта даярлап, олардың біліктілігін көтеруді қамтамасыз етуге;

- ҚР ЕК сәйкес Жұмыскерді оқытуға байланысты өз шығындарын өтеп алуға;

- жеке еңбек дауын шешу үшін рет-ретімен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;

- Қазақстан Республикасының заңнамасына және осы Шартта көзделген және қарама-қайшы келмейтін еңбек қатынастары мен өндірісті ұйымдастыру және басқару бойынша басқа да шараларды жүзеге асыруға;

- Тараптардың осы Шарт талаптарын орындауын бақылауға құқылы.

#### 1.1.4 Жұмыскерлер

- келіссөздер, еңбек, Ұжымдық шарттарға сәйкес еңбек міндеттерін орындауға, Жұмыс берушінің Жұмыскердің жұмысына (еңбек функциялары) тікелей қатысы бар актілерімен танысуға;

- еңбек тәртібін сақтауға;

- Жұмыс беруші мен жұмыскерлердің мүлігіне ұқыпты қарауға;

- еңбек міндеттерін орындауға байланысты оған белгілі болған мәліметтерді, мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық және басқа заңмен қорғалатын басқа құпияларды жарияламауға;

- Жұмыс берушіге келтірілген зиянды Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген шекте өтеуге;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, жұмыс орнындағы өрт қауіпсіздігі, өнеркәсіптік қауіпсіздік және өндірістік санитария талаптарын сақтауға;

- Жұмыс беруші өзіне қабылдаған міндеттерді орындаған жағдайда ереуіл жариялаудан бас тартуға, ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген бітімгерлік рәсімдерін барынша қолдануға;

- адамдардың өмірі мен денсаулығына, Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер мүлігінің сақталуына қауіп төндіретін жағдайлар туындау, сонымен бірге бос тұру туралы Жұмыс берушіге хабарлауға;

- Қоғамдағы қолданыстағы рәсімдер, нұсқаулар, ережелер мен қағидалар, бұйрықтар, Жұмыс берушінің актілері мен ҚР қолданыстағы заңнама нормаларын сақтауға;

- жұмыс уақытын тек қана өндірістік жұмыс пен қызметтік міндеттерді орындау үшін пайдалануға;

- жұмыстың жоғары сапасын қамтамасыз етуге, технологиялық бұзушылықтарға жол бермеуге, өз кәсіби деңгейін үнемі көтеріп отыруға;

- Жұмыс берушінің меншігін сақтауға, материалдық және энергетикалық ресурстарды пайдалануға тиімді көзқараста болуға, Жұмыс берушінің меншігіндегі, иелігіндегі және қолдануындағы мүлік, арнайы киім, жеке қорғаныш құралдарының ұрлануына және бүлінуіне жол бермеуге, материалдық құндылықтарды сақтаудың белгіленген тәртібін сақтауға және аталған жағдайлардың алдын алу шараларын қабылдауға;

- ауыр, зиянды, қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін әйелдерді жүктілік дерегі болған жағдайда ҚР еңбек заңнамасына сәйкес басқа жұмысқа ауыстыру үшін Жұмыс берушіге медициналық қорытынды тапсыруға;

- жүктілік жағдайындағы әйелдер үшін уақытша еңбекке жарамсыздық парағында белгіленген мерзімге сәйкес жүктілігіне және босануына байланысты демалыс рәсімдеуге міндетті.

#### 1.15. Жұмыскер

- ҚР ЕК қарастырылған тәртіпте және жағдайларда еңбек шартын жасауға, өзгертуге, толықтыруға және бұзуға;

- Жұмыс берушіден еңбек, ұжымдық шарттардың орындалуын талап етуге;

- қауіпсіздікке және еңбекті қорғауға;

- еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау туралы толық және сенімді ақпарат алуға;

- еңбек, ұжымдық шарт талаптарына сәйкес еңбекақыны мерзімінде және толық көлемде төлетуге;

- ҚР ЕК сәйкес бос тұру үшін ақы төлетуге;

- демалысқа, соның ішінде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына;

- егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмеген болса, өз еңбек құқықтарын ұсыну және қорғау үшін кәсіподақ немесе басқа да бірлестіктер құру құқығын қоса, бірлесуге;

- өз өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге және ұжымдық шарт жобасын дайындауға қатысуға, сонымен бірге қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;

- Еңбек кодексінде көзделген тәртіпте кәсіби даярлыққа, қайта даярлыққа және өз біліктілігін көтеруге;

- еңбек міндеттерін орындауға байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтеп алуға;
- міндетті әлеуметтік сақтандыруға;
- кепілдіктер мен өтемақы төлемдеріне;
- заңға қайшы келмейтін барлық әдістермен өз құқықтары мен мүдделерін қорғауға;
- қандай да бір кемсітусіз тең еңбек үшін тең ақы төлетуге;
- ҚР ЕК көзделген тәртіпте жеке еңбек дауын шешу үшін бірізділікпен келісім комиссиясына, сотқа жүгінуге;
- қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарына сәйкес жұмыс орнына, жабдықтарға;
- Қазақстан Республикасының заңнамасында, сонымен бірге еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен, арнайы киіммен қамтамасыз етуге;
- тікелей жетекшісіне немесе Жұмыс берушінің өкіліне хабарлап, оның өмірі немесе денсаулығына қауіп төндіретін жағдайлар туындаған жағдайда жұмысты орындаудан бас тартуға;
- қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарына сай болмауына байланысты ұйымның жұмысы тоқтатылған кезде орташа еңбекақысын сақтауға;
- біліктілігі, жұмысының қиындығына, орындайтын жұмысының саны мен сапасына, сондай-ақ еңбек жағдайларына сай еңбекақы төлетуге;
- Жұмыс берушіде сақталатын жеке мәліметтерді қорғауды қамтамасыз етуге міндетті.

#### 1.16. Кәсіподақ

- Қоғамның әлеуметтік-экономикалық дамуына жан-жақты қолдау көрсетуге, еңбек ұжымында қолайлы моралдық-психологиялық климатты қамтамасыз етуге;
- Осы Ұжымдық шарт талаптарын бұлжытпай сақтауға және оны Жұмыскерлердің қатаң сақтауын қамтамасыз етуге;
- Еңбек тәртібі ережелерін сақтауға, еңбек және технологиялық тәртіпті нығайтуға, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормаларын сақтауға, Жұмыскерлердің жауапкершілік деңгейін арттыруға қолдау көрсетуге;
- Жұмыс берушіге еңбек ұжымында туындаған проблемалық мәселелер туралы шұғыл хабарлауға;
- Қоғамдағы еңбек қақтығыстарының алдын алу шараларын қабылдауға және Шарт талаптарына сәйкес сотқа дейінгі тәртіпте еңбек дауларын шешуге қолдау көрсетуге;
- Кәсіпорын/ұйымның қаржылық жағдайы және Жұмыс берушінің еңбекақы төлеу және әлеуметтік қолдау деңгейі бойынша нақты мүмкіндіктері туралы Жұмыскерлерге толыққанды және шынайы ақпарат беруге;
- салауатты өмір салты насихаттау жұмыстарын жүргізуге және Жұмыс берушімен бірге Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүргізілетін әртүрлі спорттық және мәдени-көпшілік шараларды ұйымдастыру, өткізу жұмыстарын жүргізуге;
- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын түсіндіруге, жұмыскерлердің Жұмыс берушінің мүлігіне ұқыпты қарау көзқарасын қалыптастыру жұмыстарын жүргізуге;
- Шартқа қол қойған соң бір ай мерзім ішінде оның мазмұнын түсіндіру жұмыстарын жүргізуге;
- Жұмыс берушіні Кәсіподақтың алқалы органы қабылдаған құжаттармен таныстыруға, жоспарланған ұжымдық шаралар туралы уақытында хабарлауға;
- Шарт талаптарын жүзеге асыруға бағытталған әрекеттерді Жұмыс берушімен үйлестіруге міндетті.

#### 1.17. Кәсіподақ

- Шарт мазмұнын өзгерту бойынша ұсыныстар енгізуге, Шарт талаптарының орындалуына бақылау жүргізуге және оны орындау қорытындыларын жиналыста (конференция) қарауға ұсынуға;

- Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста Кәсіподақ мүшелерінің құқығы мен мүдделерін ұсынуға, қорғауға;
- жеке еңбек дауларын қарауға және ұжымдық еңбек дауларын (қақтығыстар) шешуге қатысуға;
- ұжымдық шарттар жасауға;
- жұмыскерлерге ұйымдастыру, кеңес беру және материалдық көмек көрсетуге;
- «Кәсіподақтар туралы» ҚР Заңына сәйкес өз мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау үшін қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға;
- өз өкілдері атынан жұмыскерлердің жұмыс орындарына келуге құқылы.

#### 1.18. Тараптар

- осы Шарт талаптарын бұлжытпай орындауға, бір-бірінің мүдделерін құрметтеуге, өзара түсіністікке қол жеткізу арқылы қақтығысқа жол бермеуге;
- Шартта белгіленген, қабылданған және қолданыстағы құқықтар, кепілдіктер мен жеңілдіктер бойынша міндеттемелерді орындауға міндеттенеді.
- Тараптар Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген басқа да құқықтарға ие болып, басқа да міндеттерді орындайды.

## **2. ҰЖЫМДЫҚ КЕЛІССӨЗДЕРДІ ЖҮРГІЗУ, ӘЗІРЛЕУ ЖӘНЕ ЖАСАУ, ҰЖЫМДЫҚ ШАРТҚА ӨЗГЕРТУЛЕР МЕН ТОЛЫҚТЫРУЛАР ЕНГІЗУ ТӘРТІБІ**

2.1. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарт жобасын дайындау және қолданыстағы Шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу үшін тең құқықты негізде екіжақты комиссия жұмыс істейді.

2.2. Жұмыс берушінің өкілдері екіжақты комиссияға оның бұйрығымен тағайындалады.

Екіжақты комиссиядағы жұмыскерлер өкілдері кәсіподақ органы және кәсіподақ мүшелері болып табылады.

Кәсіподақ ұйымының мүшесі емес жұмыскерлер Ұжымдық шарт жасау, қолданыстағы Ұжымдық шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу мақсатында келіссөздер жүргізу құқығын беруге сенімхатқа қол қою жолымен Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда олардың мүдделерін ұсыну үшін кәсіподақ органына уәкілеттілік беруге құқылы.

2.3. Комиссия құру, жұмыс істеу, мәселелерді қарау және шешімдерді рәсімдеу тәртібі Ұжымдық шартқа 4 қосымша Комиссия туралы ережемен белгіленген.

2.4. Тараптардың келіссөздер жүргізуден, талаптар әзірлеуден және Ұжымдық шартқа қол қоюдан бас тартуына жол берілмейді.

2.5. Тараптардың бірде-біреуінің де біржақты тәртіпте Ұжымдық шарттың әрекетін тоқтата тұруға құқығы болмайды.

Ұжымдық шарттың кез келген тарабы жаңа ұжымдық шартты дайындау, қолданыстағы шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу немесе қолданыстағы ұжымдық шартты кейінге ұзарту қажеттігі туралы келіссөздер жүргізу жөнінде екінші тарапқа жазбаша хабарлама беруге құқылы.

Екінші Тараптың ұжымдық шарт әзірлеу жөніндегі келіссөздерді бастау туралы ұсынысы бар хабарлама алған Тарап он күн мерзім ішінде оны қарастырып, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде қарастырылған тәртіпте келіссөздерге келуге міндетті.

2.6. Тараптар келісімге қол жеткізген кезде Шарт бірдей заңды күші бар, төмендегілер үшін бір данадан, мемлекеттік және орыс тілдерінде:

- 1) Жұмыс беруші;
- 2) «АХТСП» ҰК» АҚ кәсіподақ ұйымы;
- 3) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның аумақтық бөлімшесі үшін 3 данада жасалып, Тараптардың өкілдері қол қояды.

Тараптар ұжымдық шартқа қол қою, оған толықтырулар мен түзетулер енгізу туралы ақпаратты стендтерде тиісті хабарландырулар орналастыру арқылы Қоғамның барлық қызметкерлеріне жеткізуге және порт желісінде, жұмыскерлер өкілдерінде (Кәсіподақ), Комиссия хатшысында, адами ресурстарды басқару департаментінің қызметкерлермен жұмыс функционалдық бағытында орналастырылған шарт мәтінімен танысуға мүмкіндік беруге міндеттенеді.

2.7. Тараптар арасында Ұжымдық шарттың жекелеген ережелері бойынша келіспеушіліктер болған жағдайда Тараптар олар туындаған кезден бастап бір ай мерзім ішінде келіспеушілік хаттамасын жасау арқылы келісілген жағдайда Ұжымдық шартқа қол қоюы тиіс. Ұжымдық келіссөздер барысында туындаған келіспеушіліктер өзгертулер мен толықтырулар енгізу кезінде оларды реттеу одан әрі ұжымдық келіссөздердің мәні болуы мүмкін.

### **3. ЕҢБЕКТІ НОРМАЛАУ**

3.1. Еңбек нормалары (өндірім, уақыт, қызмет көрсету, саны) еңбек шығындары шарасы болып табылады және тиісті білікті жұмыскер үшін Қоғамда қол жеткен техника, технология, өндіріс пен еңбекті ұйымдастыру нормаларына сәйкес белгіленеді.

3.2. Әрекет ету мерзімінің аяқталу, жасақтау барысында ұйымдастыру-техникалық жағдайлары дұрыс есепке алынбаған немесе дәлсіздіктерге жол берілген, нормативтік материалдарды қолдануда немесе есептеулер кезінде, сонымен бірге өндірістің ұйымдастыру-техникалық талаптары өзгерген кезде жіберілген қателерді анықтау еңбек нормаларын қайта қарауға және ауыстыруға негіз бола алады.

Еңбек нормаларын қайта қарап ауыстыруды жұмыс беруші үш жылда бір рет жүргізеді.

Еңбек нормалары жұмыс орындарын аттестаттау және рационализация, жаңа техника, технологиялар мен бекітілген мерзіміне қарамастан еңбек өнімділігін арттыруды қамтамасыз ететін ұйымдастыру-техникалық шаралар жүргізу бойынша міндетті түрде ауыстыруға жатады. Қателікпен белгіленген нормалар анықталған кезде қайта қаралады.

3.3. Еңбек нормалары жұмыс орындарын аттестаттау және рационализациялау, жаңа техника, технологиялар мен еңбек өнімділігін арттыруды қамтамасыз ететін ұйымдастыру-техникалық шараларды жүргізу бойынша міндетті түрде ауыстыруға жатады. Әрекет ету мерзімінің аяқталу, жасақтау барысында ұйымдастыру-техникалық жағдайлары дұрыс есепке алынбаған немесе дәлсіздіктерге жол берілген, нормативтік материалдарды қолдануда немесе есептеулер кезінде жіберілген қателерді анықтау еңбек нормаларын қайта қарауға және ауыстыруға негіз бола алады.

3.4. Жұмыс берушінің жаңа еңбек нормаларын енгізу туралы жұмыскерлерге бір айдан кешіктірілмей хабарланады.

### **4. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ, МАТЕРИАЛДЫҚ ҮНТАЛАНДЫРУ**

4.1. Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу осы Шартқа, Жұмыс берушінің ішкі актілеріне және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес реттеледі.

4.2. Жұмыскерлерге еңбекақы төлеудің тарифтік жүйесі негізінде кесімді және мерзімді түрде төленеді. Еңбекақы төлеудің кесімді-прогрессивті жүйесі жүк тиеу-түсіру жұмыстарындағы жұмыскерлер үшін, қалған жұмыскерлер үшін жай уақытқа белгіленеді.

4.3. «АХТСП» ҰК» АҚ төмендегідей еңбекақы төлеу жүйесі:

- 1) грейдтелген еңбекақы төлеу жүйесі;
- 2) тарифтік еңбекақы төлеу жүйесі қарастырылған.

Басшы жұмыскерлер мен өз қызметінде «АХТСП» ҰК» АҚ Директорлар кеңесіне есеп беретін жұмыскерлер үшін еңбекақы және сыйақы төлеу талаптары Басшы жұмыскерлер мен

өз қызметінде «АХТСП» ҰК» АҚ Директорлар кеңесіне есеп беретін жұмыскерлерге еңбекақы және сыйақы төлеу ережелерімен:

1) «АХТСП» ҰК» АҚ әкімшілік-басқару қызметкерлері мен өндірістік жұмыскерлердің жекелеген лауазым қызметкерлеріне еңбекақы және сыйақы төлеу қағидаларымен айқындалған. Оған «АХТСП» ҰК» АҚ әкімшілік-басқару қызметкерлері мен өндірістік жұмыскерлеріне грейдтелген еңбекақы төлеу жүйесін ескере отырып, еңбекақы және үстеме ақылар жүйесі, әкімшілік қызметкерлер мен өндірістік жұмыскерлердің жекелеген лауазымдарына біржолғы сыйақы төлеу тәртібі мен шарттары;

2) «АХТСП» ҰК» АҚ өндірістік жұмыскерлеріне жекелеген еңбекақы және сыйақы төлеу қағидаларымен айқындалған. Оған «АХТСП» ҰК» АҚ өндірістік жұмыскерлеріне кесімді және мерзімді тарифтік еңбекақы төлеу жүйесін (разрядтар, тарифтік және разрядаралық коэффициенттер таблицалары), қосымша ақы мен үстеме ақы төлеу жүйесін ескере отырып, өндірістік жұмыскерлерге біржолғы сыйақы төлеу тәртібі мен шарттары кіреді.

4.4. Қоғамдағы ең төменгі жалақы көлемі Қоғамның қаржылық мүмкіндіктеріне қарай, бірақ заңмен белгіленген ең төменгі жалақыдан төмен емес көлемде Жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

4.5. Ең төменгі жалақы деңгейі, лауазымдық қызметкерлер мен тарифтік мөлшерлемелер көлемі, қосымша ақы мен үстеме ақы төлемдерінің көлемі мен төлеу тәртібі «АХТСП» ҰК» АҚ жұмыскерлеріне еңбекақы төлеу ережесімен, сондай ақ Қоғамның басқа да Ережелерімен белгіленеді.

4.6. Жұмыскерлердің жалақысын индекстеуді Жұмыс беруші Қоғамның қаржылық мүмкіндіктеріне қарай жүргізуі мүмкін:

1) индекстеу көлемі Қазақстан Республикасының Үкіметі бес жыл мерзімге мақұлдаған әлеуметтік-экономикалық даму болжамы негізінде жоспарланады;

2) жалақыны индекстеу мәселесі «АХТСП» ҰК» АҚ Директорлар кеңесінде Қоғамның Даму жоспарының құрамында алдағы жылға еңбекақы төлеу қоры бекітілген соң қаралады;

3) индекстеу күнтізбелік жыл ішінде кез келген күні тарифтік мөлшерлеме (жалақы) көлемін көтеру арқылы жүзеге асырылады.

4.7. Жалақыны индекстеу еңбекақы төлеу шарттары грейдтелген еңбекақы жүйесіне сәйкес айқындалатын Қоғам қызметкерлеріне қолданылмайды.

4.8. Жұмыскерлерге Жұмыс берушінің актісі негізінде тарифтік мөлшерлемелерге (қызметкерлерге) төмендегідей қосымша ақы мен үстеме ақы төленеді:

1) зиянды және ауыр еңбек жағдайындағы жұмыс үшін – 12% көлемінде;

2) лауазымды қоса атқарғаны үшін, қызмет ету аймағының кеңеюі және уақытша жұмыста болмайтын жұмыскердің міндеттерін орындағаны (орнын басқаны) үшін алмастыратын жұмыскердің лауазымдық қызметкерлерінің 15% көлемінде. Тиісті қаржылық жылға қосымша ақылардың нақты деңгейі Қоғамның қаржылық жағдайы ескеріліп, жыл сайын Жұмыс берушінің жеке актісімен белгіленеді. Жұмыскер өз жұмысымен қатар бөлімше жетекшісінің міндеттерін орындаған кезде жұмыскерге жалақыдағы айырмашылық түрінде қосымша ақы төленеді. Белгіленген мерзім аяқталғасын қосымша ақы төлеу жұмыскерге ескертусіз тоқтатылады;

3) негізгі жұмысынан босатылмаған, Жұмыс берушінің актісі негізінде тағайындалатын бригадирлерге докер-механизаторлар бригадасына жетекшілігі үшін:

- 25 адамға дейін – Қазақстан Республикасында белгіленген АЕК үш есе көлемінде;

- 25 адамнан аса - Қазақстан Республикасында белгіленген АЕК алты есе көлемінде;

4) қызметтік автобус жүргізушілеріне автобустарды жуу үшін – 5% көлемінде;

5) сыныптылығы үшін қосымша ақы:

- 1 сыныпты жүргізушілерге - 25%, 2 сынып үшін – 20%;

- кешенді бригада жұмысшыларына: 1 сынып - 25%, 2 сынып - 20%, 3 сынып - 15%;

б) қарқындылық үшін қосымша ақы – лауазымы Жұмыс берушінің актісімен айқындалатын жұмыскерлерге бекітілген қызметтік автокөліктерді жүргізетін жүргізушілерге жекелеген шығын түрлері мен тиісті нормативтер белгілеу бойынша - 25%;

7) біліктілік санаты үшін – дәрігерлік пункт фельдшерлеріне: жоғары – 20%, бірінші – 10%;

8) басқа мамандықтар және штаттық кестеде қарастырылмаған лауазымдар (жұмыс орындары) бойынша міндеттерді орындағаны үшін жұмыскердің лауазымдық жалақысының 30% аспайтын көлемде:

- өздігінен жүретін жебелі кран жүргізушісінің жұмысы үшін;
- жүк тиеу машиналарын жуушының жұмысы үшін;
- экскаватор машинисінің жұмысы үшін.

9) жұмыс күнін (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлу жағдайында жұмыс істеу үшін қызметтік кезекші автокөліктерге бекітілген жеңіл автокөлік жүргізушілеріне -10%;

10) Қоғамның қызмет бағдары бойынша кемінде 5 жыыл жұмыс тәжірибесі бар, бірақ Жұмыс берушінің актісі негізінде тағайындалған негізгі жұмыстан босатылмаған жоғары білікті жұмыскеріне тәлімгерлігі үшін төленеді.

4.9. Демалыс және мереке күндері жұмыс істеген кезде ауысымдық жұмыскерлер мен жұмысшыларға жұмыскердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесінің (жалақы) екі есе көлемінде ақы төленеді немесе жұмыскердің қалауы бойынша басқа демалыс күні беріліп, сол күндерге бір есе көлемінде ақы төленеді.

Басқа демалыс күні демалыс және/немесе мереке күндері жұмыс істеген күннен бастап 12 ай ішінде жұмыскердің өтініші негізінде беріледі. Берілген басқа демалыс күні төленбейді.

4.10. Мерзімінен тыс уақыт үшін мерзімді ақы төлеген кезде жұмыскердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесінің бір жарым есе көлемінде төленеді. Мерзімінен тыс уақыт үшін жұмысқа кесімді ақы төлеген кезде жұмыскердің белгіленген күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесінің (жалақы) елу пайызынан кем емес көлемде қосымша ақы төленеді.

Тараптардың келісімі бойынша мерзімінен тыс жұмысқа бір саған мерзімнен артық жұмыс үшін бір сағаттан кем емес демалыс уақытын беруге болады.

Жұмыс уақытына қосынды есеп жүргізу кезінде мерзімнен артық жұмыс үшін ақы Жұмыс берушінің актісімен белгіленген тәртіпте төленеді.

Түнгі мезгілдегі әрбір жұмыс сағатына ақы жұмыскердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесінің (жалақы) бір жарым есе көлемінде төленеді.

4.11. Жұмыскердің кінәсінен емес бос тұруға Жұмыскердің орташа жалақысының елу пайызынан кем емес көлемде жалақы төленеді.

4.12. Жұмыс беруші және жұмыскерге қатысты емес себептерден туындаған бос тұру уақыты үшін ең төменгі жалақы көлемінен кем емес көлемде, жұмыс берушінің кінәсінен – жұмыскердің орташа жалақысының 50% кем емес көлемде ақы төленеді.

4.13. ҚР еңбек заңнамасында қарастырылған жағдайларда жұмыс істемеген уақыты үшін ақы төленеді.

4.14. Қоғамда қаржылық жағдайға қарай жүзеге асырылатын ынталандыру сипатындағы қосымша ақы түрінде сыйақы беру және материалдық сыйақылау жүйесі қолданылады. Жұмыскер өз жұмысымен қатар бөлімше жетекшісінің міндетін қоса атқарғанда жұмыскерге қызметіне айырмасы түрінде қосымша ақы төленеді. Белгіленген мерзім аяқталғасын қосымша ақы төлеу жұмыскерге ескертілмей тоқтатылады:

4.15. Жұмыскерлердің өндіріс тиімділігі мен жұмыс сапасын арттыруда материалдық қызығушылығын күшейту мақсатында жұмысшылар мен жетекшілердің, мамандар мен қызметкерлердің барлық санаттары үшін (өз қызметінде «АХТСП» ҰК» АҚ Директорлар кеңесіне есеп беретін жұмыскерлер мен басшы жұмыскерлерден басқа) Қоғамдағы үзіліссіз еңбек өтілі үшін қосымша ақы белгіленеді. Қосымша ақыны есептеу үшін төмендегі көлемде тарифтік мөлшерлемеге (жалақы) коэффициенттер қолданылады:

3 жылдан бастап 7 жылды қоса	1,08
7 жылдан бастап 15 жылды қоса	1,12
15 жылдан аса	1,20

4.16. Үздіксіз жұмыс өтілі үшін коэффициент лауазымдық жалақы немесе тарифтік мөлшерлеме бойынша есептеледі. Уақытша ауыстыру кезінде үздіксіз жұмыс өтілі үшін коэффициент ауыстырылған жұмыскердің лауазымдық қызметақысына немесе тарифтік мөлшерлемесіне есептеледі.

4.17. Жұмыс өтілі үшін коэффициентті есептеуге арналған әртүрлі қосымша төлемдер мен үстеме ақылар есепке алынбайды.

4.18. «АХТСП» ҰК» АҚ үздіксіз жұмыс өтіліне ҚР Қарулы күштері қатарында болған уақыт, жұмыскерлер санының немесе штатының қысқаруына, сайланбалы қызметке ауысуына байланысты еңбек шарты бұзылған кезде, еңбек шартының қолдану мерзімі аяқталған соң (бірақ бір реттен жиі емес), зейнеткерлік жасқа жеткенде қосылмайды. Бұл ереже жоғарыда аталған негіздер бойынша жұмыстан кеткен және 2002 жылдан бастап жұмысқа қайта қабылданған қызметкерлерге қолданылады.

4.19. Үздіксіз еңбек өтілі туралы мәліметтерді қызметкерлермен жұмыс бөлімі ай сайын әр айдың 1-күніне Қоғамның бухгалтериясына береді. Бір ай ішінде еңбек өтілі үшін коэффициенттің ұлғаюына әкеп соғатын еңбек өтілі туындаған кезде өзгертілген коэффициент одан кейінгі күннен бастап есептеле бастайды.

4.20. «Ақтау теңіз сауда портының ардагері» атағына ие болған жұмыскерлерге 100 000 теңге көлемінде біржолғы сыйақы төленеді.

4.21. Жұмыс беруші ұқсас жұмыстарды орындаған және тиісті біліктілігі бар шетелдік және отандық жұмыскерлер арасында еңбекақы төлеу айырмашылығына жол бермеуге, шетелдік мамандарды қазақстандық мамандармен ауыстыру шараларын қабылдауға міндеттенеді.

4.22. Қоғамды тарату, санын немесе штатты қысқарту жағдайында Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған кезде Жұмыскерге бір айға орташа жалақысының мөлшерінде өтемақы төленеді.

4.23. Жұмыс беруші еңбек шартының талаптарын орындамаған жағдайда Жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған кезде Жұмыскерге жұмысын жоғалтқаны үшін бір айға орташа жалақысының мөлшерінде өтемақы төленеді.

4.24. Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына алып келген өндіріс, орындайтын жұмыс және көрсетілетін қызмет көлемі төмендеген жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу кезінде жұмысын жоғалтуына байланысты екі айға орташа жалақысының көлемінде өтемақы төленеді.

4.25. Еңбекақы төмендегідей тәртіпте төленеді:

1) кесімді-прогрессивті еңбекақы төлеу жүйесі бойынша Жұмыскерлерге жалақы айына 2 рет: бірінші жартысы үшін ағымдағы айдың 20 жұлдызында және екінші жартысы үшін – келесі айдың 8-10 жұлдызында төленеді;

2) қалған Жұмыскерлерге жалақы ағымдағы айдың 20 жұлдызында аванс беру және келесі айдың 8-10 жұлдызында жалақы төлеу арқылы төленеді.

Жұмыскерлерге жалақы төлеу Жұмыскердің таңдауы бойынша банк мекемелерінде ашылған карта-шоттарға аудары арқылы немесе Қоғамның кассасынан алу арқылы жүзеге асырылады.

4.26. Жұмыс беруші міндетті зейнетақы жарналарын мемлекеттік зейнетақы төлеу орталығына уақытында аударуды қамтамасыз етеді.

## 5. ЕҢБЕК РЕЖИМІ ЖӘНЕ ЖҰМЫС УАҚЫТЫ

5.1. Жұмыскерлердің барлық санаттары үшін еңбек режимі мен жұмыс уақыты Еңбек тәртібі ережелерімен реттеледі.

Жұмыс уақыты Жұмыскерлердің әрқайсысының еңбек шартында көрсетілетіндей қалыпты ұзақтықта, қысқартылған ұзақтықта және толық емес болуы мүмкін.

5.2. Қоғамның барлық жұмыскерлері үшін аптасына 40 сағат ұзақтықтағы қалыпты жұмыс уақыты белгіленеді.

5.3. Жұмыскердің жұмыс аяқталған кезден бастап келесі күні (жұмыс ауысымы) арасындағы күнделікті (ауысым аралық) демалысының ұзақтығы он екі сағаттан кем болмауы тиіс.

5.4. Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы:

1) он төрт жастан он алты жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін аптасына 24 сағаттан аспайды;

2) он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі жұмыскерлер үшін аптасына 36 сағаттан аспайды.

5.5. Еңбек шартын жасау кезінде, сондай-ақ еңбек қатынастары барысында Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім бойынша толық емес жұмыс уақыты белгіленуі мүмкін. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен белгіленген қалыпты ұзақтықтан кем уақыт толық емес жұмыс уақыты деп есептеледі, соның ішінде:

1) толық емес жұмыс күні, яғни күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығы нормасының азаюы;

2) толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндері санының қысқаруы;

3) бір мезгілде күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығы нормасының азаюы және жұмыс аптасындағы жұмыс күндері санының қысқаруы;

4) толық емес жұмыс аптасы.

Толық емес жұмыс уақыты жағдайындағы жұмыс Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен, еңбек және Ұжымдық шарттармен белгіленген Жұмыскер үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығына, еңбек өтілін есептеуге және еңбек саласындағы басқа құқықтарына шектеу қоюға алып келмейді.

5.6. Қоғамда төмендегідей жұмыс уақыты режимі белгіленеді:

1) екі демалыс күнімен бес күндік жұмыс уақыты режимі;

2) бір демалыс күнімен алты күндік жұмыс уақыты режимі;

3) ауысымдық жұмыс уақыты режимі;

4) икемді жұмыс уақыты режимі (жұмыскерге жұмыс беруші мен жұмыскердің арасындағы келісім бойынша белгіленуі мүмкін);

5) вахталық жұмыс әдісі.

Жұмыс уақыты режимін белгілеу және жұмыс ұзақтығы әрбір режимде ҚР заңнама талаптары исақталып жүргізіледі.

5.7. Қарқындылығы әртүрлі жұмыстарды орындағанда, сондай-ақ Жұмыскерлердің бастамасымен, егер ол оның әлеуметтік-тұрмыстық және өзге де жеке қажеттіліктерімен байланысты болса күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөлімдерге бөлуге және икемді жұмыс уақыты режиміндегі жұмысқа жол беріледі. Икемді жұмыс уақыты кезіндегі есептік кезең алты айдан аспауы тиіс.

5.7.1. Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлу

- ұзақтығы 1,5 сағат екі үзіліспен қызметтік кезекші автокөлік құралдарына бекітілген жеңіл автокөлік жүргізушілеріне жүргізіледі.

Осындай жағдайларда жұмыс істегені үшін жұмыскерлерге төленетін өтемақы түрлері мен көлемі осы Ұжымдық шарттың 4.7-тармағында айқындалады.

Күнделікті жұмысты (жұмыс ауысымын) бөліктерге бөлуге байланысты үзілістер жұмыскерлердің демалысы үшін беріледі және жұмыс уақытына қолданылмайды.

5.8. Өндіріс (жұмыс) жағдайларына байланысты Жұмыскерлердің осы санаты үшін белгіленген күнделікті немесе апталық жұмыс уақытын сақтау мүмкін болмаған жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының жиынтық есебі қолданылады.

5.9. Мерзімнен тыс жұмыстарға тартуға Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінде қарастырылған жағдайлардан басқа жұмыскерлердің келісімімен ғана жол беріледі.

5.10. Мерзімнен тыс жұмыстар әрбір Жұмыскер үшін тәулік ішінде екі сағаттан, ауыр дене жұмыстары мен зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарда бір сағаттан аспау керек. Мерзімнен тыс жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына жүз жиырма сағаттан аспау керек.

5.11. Күн сайынғы жұмыс (ауысым) ішінде Жұмыскерлерге демалып, тамақ ішу үшін бүкіл ұзақтығы бір сағаттан кем емес үзіліс беріледі. Осы үзілістер жұмыс уақытына қосылмайды және Жұмыскерлер өз қалауы бойынша пайдаланады.

5.12. Жұмыс беруші жұмыскердің жұмыс орнын (лауазымын) және жұмыскердің мемлекеттік немесе қоғамдық міндеттерді атқаруға тартылған уақытына орташа жалақысын сақтай отырып, жұмыс уақытында Қоғамның қызметіне қатысты істер бойынша сайлау құқығын, депутаттық міндеттерін жүзеге асыру кезінде, анықтау, алдын ала тергеу органдарына, прокурорға, сотқа куә, сарапшы, маман, аудармашы, жәбірленуші және ретінде, зейнетақы тағайындау және басқа да мемлекеттік міндеттерді орындау жөніндегі комиссияға, сайлау комиссияларына шақырылған кезде қызметкерлерді еңбек міндеттерін орындаудан босатады.

5.13. Уәкілетті органда қайта куәландырудан өту кезінде кезекті медициналық-әлеуметтік сараптамадан өтетін күндері мүгедектің немесе мүгедек баланың ата-анасының жалақысы сақталып, екі жұмыс күнінен асырмай ақы төленеді.

5.14. Жұмыс уақытын есепке алу Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу үшін Жұмыс берушінің актісі болып табылатын жұмыс уақытын есепке алу табелінде жүргізіледі. Жұмыс уақытын есепке алу табелінде Жұмыс беруші Жұмыскердің жұмыс істеген және жұмыс істемеген уақытын көрсетеді.

Жұмыс істеген уақыт құрамына нақты істеген жұмыс уақыты және ҚР ЕК сәйкес жұмыс уақытына жататын басқа уақыт кезеңдері кіреді. Бұл жерде мерзімінен тыс жұмыс уақыты, түнгі мезгілдегі жұмыс, мереке және демалыс күндері, іссапар күндері жеке есепке алынады.

5.15. Экономикалық, технологиялық, ұйымдастырушылық, өзге де өндірістік немесе табиғи сипаттағы себептер бойынша жұмыс беруші жұмысты уақытша тоқтатуды – бос тұруды жариялауға құқылы. Бос тұру техниканы, кемелерді, жабдықты пайдаланудан жоспарлы түрде шығару кезінде, уақытша және т.б. жоспарланған, сондай-ақ форс-мажорлық жағдайлар (энергиясын ажырату, жабдықтың істен шығуы және т.б.) нәтижесінде пайда болған жоспарланбаған болуы мүмкін.

Бос тұру еңбек жағдайларының өзгертуге жатпайды. Бос бұру жарияланған кезде еңбек шартына өзгертулер енгізілмейді.

Жоспарланған бос тұруға шығару туралы Жұмыс беруші тиісті бұйрықпен таныстыру арқылы қызметкерлерді шығарудан кемінде күнтізбелік күн бұрын бос тұру туралы хабарлайды.

Жоспарланбаған бос тұру жарияланғаны туралы жұмыс беруші қызметкерлерді келесі жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар етеді. Хабарламаның тәртібі мен нысанын жұмыс беруші айқындайды.

Егер Жұмыс берушінің актісінде басқа белгіленбеген болса, бос тұру жарияланғанда жұмыскер жұмыс (ауысым) уақытында жұмыста болуға міндетті.

## 6. ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

6.1. Демалыс уақыты Еңбек тәтібі ережелерімен белгіленеді.

6.2. Жұмыскерлерге төмендегідей демалыс түрлері беріледі:

1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер – ұзақтығы 60 минуттық демалыс және тамақтануға арналған үзіліс;

2) күн сайынғы (ауысым арасында) демалыс;

3) демалыс күндері (вахта аралық демалыс);

4) мереке күндері;

5) демалыстар;

6) ҚР заңнамасымен қарастырылған демалыс күндері.

6.3. Бес күндік жұмыс аптасында Жұмыскерлерге сенбі мен жексенбіде екі күн демалыс беріледі.

Өндірістік-техникалық жағдайлар бойынша демалыс күндері тоқтатылмайтын үздіксіз өндіріспен немесе өндіріспен айналысатын Жұмыскерлерге, сондай ақ вахталық әдіспен жұмыс істейтін Жұмыскерлерге кезекпен аптаның әр күнінде демалыс күндері беріледі.

6.4. 1 қазан Порт күні ауысымдық жұмыскерлерден басқа жұмыс күні болып саналмайды, демалысты есептеу кезінде уақыт нормасы қолданыстағы жұмыс режимі мен кестелерге қарамастан Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрлігі белгілеген ағымдағы кезеңдегі жұмыс уақытының теңгеріміне сәйкес қолданылады.

Жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жабық жылытылмайтын жайларда, сонымен бірге жүк тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын Жұмыскерлерге жылынып, демалу үшін жұмыс уақытына қосылатын арнайы үзілістер беріледі.

ҚР Еңбек кодексінде қарастырылған жағдайларда және тәртіпте Жұмыскерге бала (балалар) емізу үшін қосымша үзілістер беріледі.

6.5. Демалыс және мереке күндері және мерзімнен артық жұмыстарға Жұмыскерлер ҚР Еңбек заңнамасы сақталып тартылады.

6.6. Жұмыскерлерге төмендегідей демалыс күндері беріледі:

1) жыл сайынғы ақылы еңбек демалыстары (негізгі, қосымша);

2) әлеуметтік демалыстар (ақылы, ақысыз).

6.7. Жұмыскерлерге ұзақтығы 28 күнтізбелік күн болатын негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысы беріледі.

Жұмыскердің жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысына құқығы болған кезде еңбек демалысының жалпы ұзақтығы:

1) 24 күнтізбелік күн – 2022 жылғы 31 желтоқсанды қоса;

2) 28 күнтізбелік күн – 2023 жылғы 01 қаңтардан бастап жұмыс істеген жылдарға пропорционал анықталады.

Жұмыскердің жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына құқығы болған жағдайда, демалыстың жалпы ұзақтығы қосымша демалысы бар 28 күнтізбелік күн негізгі демалысты қосу жолымен анықталады. Кез келген негіздеме бойынша қосымша демалыс ұзақтығы күнтізбелік күндермен есептеледі.

6.8. «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтар нәтижесінде зақымданған азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 5, 6, 7, 8 баптарына сәйкес ядролық сынақ әсерінде болған аумақтарда тұрған Жұмыскерлерге төмендегі аймақтар бойынша жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс беріледі:

- төтенше радиациялық қауіп аймағы – 14 күнтізбелік күн;

- ең жоғары радиациялық қауіп аймағы – 12 күнтізбелік күн;

- жоғары радиациялық қауіп аймағы – 10 күнтізбелік күн;

- ең төменгі радиациялық қауіп аймағы – 7 күнтізбелік күн».

Жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтар нәтижесінде зақымданған азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 2 бабына сәйкес ядролық қаруларды сынақтау нәтижесінде радиоактивті заттармен ластанған аудандар мен қалалардан басқа жерге көшіп кеткен және Қазақстан Республикасының аумағында тұратын жұмыскерлерге де беріледі.

Жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтар нәтижесінде зақымданушыға жеңілдіктер мен өтемақыларға құқығын растайтын куәлік түпнұсқасын көрсеткен Қоғам жұмыскерлеріне беріледі.

6.8.1. Жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары бірінші және екінші топтағы мүгедектігі бар адамдарға ұзақтығы алты күнтізбелік күн беріледі.

6.8.2. Қоғамда есепте тұрған ҰОС қатысушыларына теңестірілген (Ауғанстанда немесе әскери іс-қимылдар жүргізілген басқа да мемлекеттерде әскери қызмет өткерген) Қоғам қызметкерлеріне ұзақтығы күнтізбелік 5 (бес) күн қосымша ақылы жыл сайынғы еңбек демалыстары беріледі.

6.8.3. Компаниялар тобының ішкі жаттықтырушылары болып табылатын Қоғам қызметкерлеріне «ҚТЖ» ҰК» АҚ-ға оқу шараларының жоспарлы көлемін орындағаны үшін орташа жалақысы сақтала отырып, 3 (үш) демалыс күні беріледі.

6.9. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы қолданылатын жұмыс режимдері мен кестелеріне қарамастан еңбек демалысы күндеріне келетін мереке күндері қосылмай күнтізбелік күнмен есептеледі.

6.10. Жұмыскерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын алдын ала аванспен берілген жағдайда (жұмыс істемеген немесе ішінара жұмыс істеген жыл) Жұмыскер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына өтініш рәсімдеген күні оған сауықтыруға төленген жәрдемақы сомасын, сонымен бірге демалысының жұмыс істемеген күндері үшін төленген демалыс ақысын еңбек шарты тоқтатылған кезде Жұмыс берушінің Жұмыскерге төленуі тиіс еңбекақысынан ұстап қалу туралы өтініш жазады.

6.11. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезегін Жұмыс беруші Жұмыскерлердің пікірін ескеріп бекіткен демалыс кестесінде анықталады.

Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кезегі өзгерген жағдайда Жұмыс беруші ол туралы Жұмыскерге еңбек демалысы басталардан екі апта бұрын хабарлауға міндетті.

6.12. Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бөлініп берілуі мүмкін, бұл жерде демалыстың ең аз бөлігі 14 күнтізбелік күн болуы тиіс, қалған бөлігі екі рет кез келген күнтізбелік күн көлемінде берілуі мүмкін.

6.13. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы Жұмыскердің өтініші бойынша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы кезінде төмендегі жағдайларда:

- 1) жұмыскер еңбекке уақытша жарамсыз болғанда;
- 2) жүктілік және босану демалысында болғанда ауыстырылуы немесе толық ұзартылуы мүмкін;

6.14. Ауыстырылған еңбек демалысы Тараптардың келісімі немесе оның өтініші бойынша келесі жұмыс жылындағы еңбек демалысына қосылуы немесе Жұмыскердің өтініші бойынша ағымдағы жұмыс жылы бөлек берілуі мүмкін.

6.15. Жұмыс беруші жыл сайынғы еңбек демалысын өндірістік қажеттілік болған жағдайда тек қана Жұмыскердің жазбаша келісімімен үзуі (жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақырту) мүмкін. Шақыртып алуға байланысты жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі еңбек шарты тараптары арасындағы уағдаластық бойынша ағымдағы жұмыс жылы ішінде, немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта беріледі немесе келесі жұмыс жылының жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына қосылады. Пайдаланылмаған демалыс бөлігін берудің орнына Жұмыс беруші мен Жұмыскер арасындағы келісім бойынша Жұмыскерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төленеді.

6.16. Қосымша жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы ауыр жұмыстармен, зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстармен айналысатын Жұмыскерлерге беріледі. Қосымша демалыс құқығын беретін зиянды және ауыр, қауіпті еңбек жағдайлары бар өндіріс, цех, мамандықтар мен лауазымдардың тізбесі Ұжымдық шартқа 2 қосымшада берілген.

6.16.1. Еңбекке уақытша жарамсыздық парағы жабылған соң немесе демалыс (еңбек, әлеуметтік) аяқталған соң жұмысқа шығу күні түнгі ауысымға (сағат 00-ден бастап) келсе, қызметкердің белгіленген уақытта жұмысқа келмеуі тәртіптік теріс қылық (жұмыстан қалу) болып табылмайды.

6.17. Еңбек шартын тоқтатқан кезде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстары) пайдаланбаған немесе толық пайдаланбаған Жұмыскерге жыл

сайынғы ақылы еңбек демалысын (жыл сайынғы еңбек демалыстары) пайдаланбаған күндері үшін өтемақы төленеді.

6.18. Жұмыскерлерге төмендегідей әлеуметтік демалыс түрлері беріледі:

1) жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақталатын демалыс;

- жақын туыстары (жұбайы, ата-аналары, аға-інісі, апа-сіңлісі, қарындасы, балалары) қайтыс болғанда бес күнтізбелік күн;

- Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында айқындалған тәртіппен және көлемде скринингтік тексеруден өтуге – жыл ішінде үш жұмыс күнінен аспайтын мерзімде скринингтік тексеруден өту туралы растайтын құжаттар (сертификаттар және т.б.) ұсына отырып;

- он екі аптаға дейінгі жүктілікке медициналық тіркеу үшін - кемінде үш жұмыс күні;

Жүкті әйелдерге он екі аптаға дейінгі жүктілікке тексерілу және есепке қою кезінде Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беріледі.

2) жалақысы сақталмайтын демалыс:

- некеге тұрғанда - бес күнтізбелік күн;

- бала (балалар) туылғанда, жаңадан туылған бала (балалар) асырап алғанда - бес күнтізбелік күн;

- өзге жағдайларда – тараптардың келісімі бойынша.

3) екінші жоғары білім алу үшін білім мекемелерінде оқитын Жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, диплом жұмысын (жоба) дайындау және қорғау, әскери-оқу резервіне даярлау бағдарламасынан өту үшін ақысыз оқу демалыстары;

4) жүкті әйелдерге, бала (балалар) босанған әйелдерге, жаңадан туылған бала, (балалар) асырап алған әйелдерге (ерлерге) бала туылуына байланысты төмендегідей демалыстар беріледі:

- жүктілігі мен босануына;

- жаңадан туылған бала (балалар) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалыс;

- бала үш жасқа толғанша күтім жасау үшін жалақысы сақталмайтын демалыс.

Бала үш жасқа толғанша күтім жасау үшін жалақысы сақталмайтын демалыс оның ұзақтығын көрсетіліп, туу туралы куәлік немесе баланың туылу дерегін растайтын басқа құжат ұсынылып, жазбаша өтініш негізінде Жұмыскерге беріледі:

- ата-анасының таңдауы бойынша – баланың анасына немесе әкесіне;

- баланы жалғыз өзі тәрбиелейтін ата-анаға;

- ата-анасының қамқорлығынсыз қалған баланы нақты тәрбиелейтін басқа туысына немесе қамқоршысына;

- жаңадан туылған бала (балалар) асырап алған Жұмыскерге.

Әлеуметтік демалыстар оқиға болатын сәтте негізгі және қосымша демалыстарға қарамай рәсімделеді, оларды пайдаланбаған жағдайларда қосылмайды және өтуге жатпайды. Әлеуметтік демалыстар растау құжаттары мен Жұмыскердің өтініші болған жағдайда оқиға болған кезден бастап 1 айдан кешіктірілмеген мерзімде беріледі.

Жүктілігі мен босануына байланысты демалыс және жаңадан туылған бала (балалар) асырап алған Жұмыскерлерге берілетін демалыстарды қоспағанда жалақысы сақталмайтын демалыс уақыты еңбек демалысына құқық беретін еңбек өтіліне есептелмейді.

Жұмыскер жалақысы сақталмайтын демалыс рәсімдеген кезде жұмыс кезеңі жалақысы сақталмайтын демалыс күндерінің санына кейін шегеріледі.

6.19. 14 жасқа дейінгі балалары бар аналарға, сондай-ақ 14 жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әкелерге олардың өтініші бойынша Жұмыс берушінің келісімімен оларға ыңғайлы уақытта 14 күнтізбелік күн көлемінде еңбекақысыз демалыс беріледі. Бұл қосымша демалыс Жұмыскердің қалауы бойынша кезекті еңбек демалысына қосылуы мүмкін.

6.20. «АХТСП» ҰК» АҚ Жұмыскерлері ұйымдастырушылардың шақыруы бойынша әртүрлі қоғамдық, мәдени-көпшілік, спорттық шараларға қатысқан кезде жұмыскерлерге тараптардың келісімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс беріледі.

6.21. Қан мен оның компоненттерін тексеру және беру (донациялау) кезінде донор болып табылатын жұмыскер жазбаша өтініші негізінде орташа айлық жалақысын сақтай

отырып, жұмыстан босатылады. Өтінішті қан тапсыру/тексеру күнінен кешіктірмей беру керек. Қан тапсырған күні жұмысқа кіріскен жұмыскерге оның сол күні берген жазбаша өтініші бойынша орташа жалақысын сақтай отырып, басқа демалыс күні беріледі немесе бұл күнді жыл сайынғы еңбек демалысына қосуға болады.

Қан мен оның компоненттерін тапсыру күндері жұмыскерді түнгі жұмысқа, үстеме жұмыстарға, ауыр, зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті (ерекше қауіпті) еңбек жағдайлары бар жұмысқа тартуға жол берілмейді.

Ауысымдық жұмыс уақытында ауыр, зиянды (ерекше зиянды), қауіпті (ерекше қауіпті) еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскер қан мен оның компоненттерін тапсыру күніне дейін Жұмыс берушіге немесе тікелей басшыға қан мен оның компоненттерін тапсыру туралы жазбаша хабарлауға міндетті.

Донор болған жұмыскерге орташа жалақысын сақтай отырып, қосымша бір демалыс күні де беріледі.

Жұмыскер жұмыс берушіге зерттеу жүргізілгенін, қан мен оның компоненттерін тапсырғандығын растайтын құжаттарды келесі жұмыс күнінен кешіктірмей ұсынуға міндетті.

## **7. ЕҢБЕК ШАРТЫ ТАРАПТАРЫНЫҢ МАТЕРИАЛДЫҚ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ**

7.1. Еңбек шартының тарабы кінәлі құқыққа қарсы мінез-құлқының (әрекеті немесе әрекетсіздігі) және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және ҚР басқа заңдарына сәйкес кінәлі құқыққа қарсы мінез-құлық пен келтірілген залал арасындағы себепті байланыс нәтижесінде екінші тарапқа келтірген зиянды өтеуге міндетті.

Еңбек міндеттерін орындауға байланысты Жұмыскердің өмірі мен денсаулығына келтірген зиянды Жұмыс беруші ҚР Еңбек кодексінде, ҚР заңнамаларында, тараптардың келісімдерінде қарастырылған көлемде және тәртіпте өтейді.

Жұмыскердің Жұмыс берушіге зиян (залал) келтіргені үшін материалдық жауапкершілік ҚР Еңбек кодексінде, ҚР нормативтік құқықтық актілерінде және Жұмыс берушінің актілерінде қарастырылған жағдайларда басталады.

Жұмыскерлерге тапсырылған мүлік пен басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық жеке немесе ұжымдық (бірлескен) материалдық жауапкершілік туралы шарт, сонымен бірге толық материалдық жауапкершілік туралы үлгілік шарт жасалуы мүмкін лауазымдар мен жұмыскерлер орындайтын немесе атқаратын жұмыстардың тізбесі Жұмыс берушінің актісімен бекітіледі.

7.2. Жұмыскер төмендегі жағдайларда оның кінәсінен Жұмыс берушіге келтірілген зиянның толық көлемінде материалдық жауапты болады:

- 1) Қоғамның мүлігіне, үшінші тұлғаларға келтірілген зиян (залал);
- 2) Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасында Жұмыскерге тапсырылған мүлік пен басқа материалдық құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпегені үшін толық материалдық жауапкершілік туралы жазбаша шарт жасалғанда;
- 3) мүлік, ақшалай қаражат және басқа құндылықтарды Жұмыскер бір реттік құжат бойынша кейін есеп беретіндей алған жағдайда;
- 4) алкогольдік, есірткі немесе токсикомандық (олардың баламалары) мас болған жағдайда болған Жұмыскердің келтірген зияны;
- 5) материалдар, жартылай дайын өнімдер, бұйымдар (өнімдер), соның ішінде оларды дайындаған соң, сонымен бірге Жұмыскерге пайдалануға берілген құралдар, өлшеу аспаптары, арнайы киім және басқа заттардың жетіспеушілігі, қасақана жою немесе қасақана бүлдіру арқылы келтірілген зиян;
- 6) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпте расталған Жұмыскердің заңсыз әрекеттерінен келтірілген зиян;
- 7) Жұмыс берушіге зиян келтіруге алып келген бәсекелестік емес туралы шарттар бұзылғанда.

7.3. Жұмыскер өз еңбек міндеттерін орындау кезінде үшінші тұлғаларға зиян келтірген жағдайда Жұмыскер Жұмыс берушіге үшінші тұлғаға зиянды өтеу сомасын толық көлемде өтейді (Ұжымдық шарттың 7.2 тармағының 7) тармақшасы).

7.4. Толық материалдық немесе ұжымдық (бірлескен) жауапкершілік туралы жазбаша шарттар он сегіз жасқа толған, өндіріс барысында оған сеніп тапсырылған құндылықтарды сақтау, өңдеу, сату (жіберу), тасымалдау немесе қолдануға тікелей байланысты лауазымды атқаратын немесе жұмыстарды орындайтын Жұмыскерлермен жасалады.

Толық материалдық жауапкершілік туралы шарт жасалған Жұмыскерлер олардың кінәсінен Жұмыс берушіге келтірілген зиян көлемінде, бірақ өзінің орташа айлық жалақысынан аспайтын көлемде шектеулі материалдық жауапкершілікте болады.

7.5. Зиян (залал) келтірген соң еңбек шартын тоқтату еңбек шартының тарабын келесі тарапқа келтірілген зиянды (залал) өтеуге материалдық жауапкершіліктен босатуға алып келмейді.

## **8.ЕҢБЕК ШАРТЫН ЖАСАУ ЖӘНЕ БҰЗУ**

8.1. Еңбек қатынастары ҚР ЕК талаптарына сәйкес рәсімделеді.

8.2. «А{ТСП} ҰК» АҚ шарты немесе бағыттары бойынша оқитын оқу орындарын бітірушілерге (соның ішінде жұмысшылар) және Қоғамға жұмыс істеуге келгендерге алған мамандығы бойынша жұмыс беріліп, ҚР қолданыстағы еңбек заңнамасына сәйкес еңбек жағдайлары жасалады.

8.3. Егер мерзімді әскери қызметке шақырылғанша «А{ТСП} ҰК» АҚ жұмыс істеген болса, онда мерзімді әскери қызметтен келгендер одан келген соң екі ай ішінде жұмысқа қабылдауда басым құқыққа ие болады.

8.4. Жұмыс берушінің бастамасымен негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын бұзу заңды тұлғаны тарату немесе жұмыс беруші - жеке тұлға жұмысын тоқтатқаннан басқа жағдайларда осы тұлғалар мүше болып табылатын кәсіподақ органының уәжделген пікірін ескере отырып еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібін сақтаған жағдайда рұқсат етіледі. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органы жетекшісімен (төраға) заңды тұлғаны тарату немесе жұмыс беруші-жеке тұлға жұмысын тоқтатқаннан басқа жағдайларда жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжделген пікірінсіз Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шарты бұзылмайды.

8.5. Жұмыс беруші мен Жұмыскерлердің күш салуына қарамастан басталған жағдайларда (қаржылық дағдарыс, республикада экономикалық жағдайдың нашарлауы және т.б.) Жұмыс беруші Тараптар Қоғам жұмыскерлерінің жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету бойынша бірлескен шаралар дайындаудың барлық шараларын қабылдайды.

8.6. Егер Жұмыс беруші Жұмыскерді ауыстыру шараларын қабылдамайтын болса, Жұмыс беруші Жұмыскерге Жұмыскерлердің саны немесе штатын қысқарту туралы хабарлама берілген күннен бастап 1 ай ішінде жұмыс іздеу үшін аптасына бір ақылы күн (немесе келісім бойынша әрбір жұмыс күні ішінде 2 сағат) береді.

8.7. Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартқан жағдайда Жұмыс беруші Қоғамда еңбек жарақатын алған немесе кәсіби науқастанған (қолданыстағы ҚР заңнамасында қарастырылған жағдайлардан басқа) Жұмыскерлерді Қоғамда басқа жұмысқа ауыстыру бойынша барлық шараларды қабылдайды.

Қызметкерлер санының қысқаруымен (бірдей кәсіптер, лауазымдар бойынша) жұмыста қалуда басым құқық еңбек өнімділігі (орындалатын жұмыстың үлкен көлемі) және біліктілігі жоғары жұмыскерлерге беріледі.

Еңбек өнімділігі мен біліктілігі тең болған жағдайда артықшылық:

- 1) «Порт ардагері» атағы бар жұмыскерлерге;
- 2) «АХТСП» ҰК» АҚ үздіксіз жұмыс өтілі аса ұзақ жұмыскерлерге;
- 3) «АХТСП» ҰК» АҚ еңбек жарақатын алған немесе кәсіби сырқаты бар жұмыскерлерге;

4) тәртіптік жазалау шарасы болмаған жұмыскерлерге беріледі.

Құрылымдық бөлімше жетекшісі жетекшілік ететін вице-президенттің келісімі бойынша Басқарма төрағасына соңғы шешім қабылдау үшін нақты жұмыскерді қысқартуға негіздеме ұсынады.

8.8. Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер өкілдерінің бірдей санынан құралған комиссияның оң шешімі болғанда, аттестация қорытындыларында расталған, атқаратын лауазымы немесе орындайтын жұмысына біліктілігінің жеткіліксіздігі нәтижесінде немесе санын не штатын қысқарту негіздемесі бойынша «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» ҚР Заңымен белгіленген зейнетке шығу жасына екі жыл қалған Жұмыскерлермен еңбек шартын бұзуға болмайды.

8.9. Нәтижесінде жалпы немесе кәсіби еңбекке жарамсыз болғаны белгіленген не порт жұмыскерімен (отбасының жалғыз асыраушысы болып табылатын) жазатайым жағдай орын алып, қайтыс болған жағдайда, Жұмыс беруші бос жұмыс орны болса, осы бос жұмыс орнына көзделген біліктілік талаптарына және денсаулық жағдайы бойынша сай келетін оның отбасы мүшесін жұмысқа қабылдауға құқылы.

## **9. ӘЛЕУМЕТТІК САЛАНЫ ДАМУ ЖӘНЕ ӘЛЕУМЕТТІК КЕШІЛДЕР**

Әлеуметтік қолдау Жұмыс беруші Жұмыскерлерді қосымша материалдық ынталандыру, Жұмыскерлерге қолайлы және тартымды жағдай жасау, жоғары білікті мамандарды ұстау және тарту, сонымен бірге тиімді әлеуметтік-еңбек қарым-қатынастарын қалыптастыру мақсатында көрсетіледі.

Жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау Қоғамның тиісті қаржылық жылға бекіткен бюджеті шегінде жүзеге асырылады. Қаржылық мүмкіндіктерге қарай әлеуметтік төлемдер мен бөлінетін ақшалай қаражат көлемі тараптардың келісімі бойынша өзгертілуі мүмкін.

### **9.1. Денсаулық**

9.1.1. Қоғам Жұмыскерлерінің денсаулығын қолдау және жағдайын жақсарту мақсатында лауазымдық (тарифтік) жалақы көлемінде сауықтыру жәрдемақысы төленеді.

Сауықтыру жәрдемақысы мына жағдайларда төленеді:

1) жұмыскер жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына шыққанда;

2) күнтізбелік жыл ішінде толық кезекті жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын пайдаланбаған кезде сауықтыру жәрдемақысы желтоқсан айындағы жалақымен бір мезгілде күнтізбелік жыл соңында толық көлемде төленеді;

3) кезекті жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын, бірақ ішінара кемінде 14 күнді пайдаланған кезде сауықтыру жәрдемақысы толық төленеді. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының қалған бөлігін пайдалану кезінде сауықтыру жәрдемақысы екінші рет төленбейді;

4) Жұмыскерді Жұмыс берушінің бастамасымен кезекті жыл сайынғы ақылы еңбек демалысынан шақыртып алған кезде сауықтыру жәрдемақысын ұстап қалу туралы мәселе тараптардың келісімі бойынша шешіліп, ол туралы Жұмыс берушінің бұйрығында көрсетіледі. Жұмыскер демалыста 15 күннен артық болған жағдайда сауықтыру жәрдемақысы ұсталмайды.

Жұмыскермен еңбек шарты тоқтатылған кезде жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының пайдаланылмаған күндері үшін сауықтыру жәрдемақысы төленбейді.

Жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқарту негізінде жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскермен еңбек шартын бұзу кезінде:

- жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын пайдаланбаған жұмыскерге еңбек шарты бұзылған күні нақты жұмыс істеген уақытына пропорционал есептелген сауықтыру жәрдемақысы төленеді;

- сауықтыру жәрдемақысын және жұмыс істемеген кезеңдегі жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын өтеу үшін жұмыскердің жалақысынан ақша ұсталмайды.

### **9.1.2. Жұмыс беруші**

- 1) спорттық жабдықтар, құралдар мен спорттық киімдер сатып алуға қаражат бөлуге;
- 2) Жұмыскерлерді сауықтыру бойынша жеке және ұжымдық дене шынықтыру-спорттық жаттығулар ұйымдастыруға;
- 3) өз Жұмыскерлерін ерікті медициналық сақтандыру бағдарламасы бойынша ауырған жағдайға сақтандыруға құқылы.

## **9.2. Балалар демалысы**

### **9.2.1. Жұмыс беруші**

- 1) балалар (2 жастан бастап 11 жасты қоса) ертеңгіліктерін өткізуге, жаңа жылдық сыйлықтар (0 жастан бастап 15 жасты қоса) сатып алуға;
- 2) Қоғам жұмыскерлерінің балаларын, сонымен бірге Қоғам жұмыскерлері қамқорлығына алған балаларды (барлық балалар үшін – 7 жастан бастап 13 жасты қоса) сауықтыру лагеріне жіберу үшін жыл сайын жазғы демалысын ұйымдастыруға әлеуметтік төлемдерге сметада қарастырылған сома шегінде жолдама құнының 90% және демалыс орнына бару, қайту жолы құнының 60% есебінен ақшалай қаражат бөледі (*трансфер. жазатайым оқиғалардан сақтандыруды қоса*).

## **9.3. Оқыту**

9.3.1. Білім беру мекемелерінде оқитын Жұмыскерлерге сынақтар мен емтихандарға дайындалу және тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, диплом жұмысын (жоба) дайындау және қорғау, әскери-оқу резервіне даярлау бағдарламасынан өту үшін оқу демалыстары беріледі.

Оқу демалысына ақы төленбейді.

9.3.2. Ақылы оқу демалысы тиісті қаржылық жылы екі жақты комиссия белгілеген мамандықтар бойынша бірінші жоғары білім алатын, Қоғамдағы еңбек өтілі кемінде 1 жыл жұмыскерлерге беріледі. Төлем лауазымдық қызметіне (тарифтік мөлшерлеме) есебінен төленеді.

9.3.3. Егер функционалдық міндеттерін орындау үшін қажет болатын болса, кәсіптік сертификаттау және жұмыс дипломын растау үшін порт теңізде жүзу қауіпсіздігі және флотты пайдалану қызметінің жұмыскерлеріне жұмыс орны (лауазымы) мен орташа айлық жалақысы сақталып оқу демалысы беріледі:

- кеме капитандары мен кемелердің ауысым капитандарына – 30 күнтізбелік күн үшін;
- кемелердің аға механиктеріне, кемелердің вахталық механиктері мен матростарға - 20 күнтізбелік күн үшін.

## **9.4. Тұрғын үй**

9.4.1. Қоғам Жұмыскерлерінің тұрғын үй-тұрмыстық жағдайларын жақсарту мақсатында Жұмыс беруші Қоғамның жергілікті нормативтік актілеріне сәйкес тұрғын үй саясатын жүргізеді.

## **9.5. Материалдық көмек**

9.5.1. Қоғамның жұмыскерлері мен зейнеткерлеріне атаулы материалдық көмек Қоғамның жергілікті нормативтік актілерінде қарастырылған тәртіп пен көлемде көрсетіледі.

Жұмыскердің табысы болып табылатын материалдық көмек пен әлеуметтік төлемдерге ҚР заңнамасына сәйкес салық салынады.

Жұмыскердің қайтыс болуына байланысты материалдық көмек 150 АЕК, ал жұмыскердің ата-анасы, зайыбы/жұбайы, балалары қайтыс болған жағдайда – 70 АЕК көлемінде көрсетіледі.

Қоғам есебінде тұрған зейнеткердің қайтыс болуына байланысты материалдық көмек зейнеткердің жақын туысына 50 АЕК көлемінде көрсетіледі.

Жұмыскерге балалы болуға, бала асырап алуға байланысты материалдық көмек 40 АЕК көлемінде көрсетіледі.

Жұмыскерге неке тіркеуге байланысты материалдық көмек 30 АЕК көлемінде көрсетіледі.

Балаларды қорғау күніне орай жыл сайын Қоғам бюджетінде мүгедек балалары бар жұмыскерлерге бөлінген қаражат шегінде 10 АЕК көлемінде материалдық көмек көрсетіледі.

Қоғам жұмыскерлерінің балаларына (мектеп оқушылары), сонымен бірге Қоғам жұмыскерлері қамқорлығына алған балаларға оқу құралдары мен киім сатып алу үшін оқу жылы басталар алдында

- бірге тұратын төрт және одан көп бала, соның ішінде орта, техникалық және кәсіптік мекемелерде, орта білім алған соң жоғарғы оқу орындарында оқитын жасы кәмелетке толмаған балалар, оқу орындарын аяқтағанша (бірақ жиырма үш жасқа дейін) жасы кәмелетке толған балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлерге;

- «АХТСП» ҰК» АҚ белгіленген ай сайынғы табысы еңбекақысынан екі есе ең төменгі тарифтік мөлшерлемеден төмен толық емес отбасында (бір ана немесе бір әке) бала тәрбиелеп отырған жұмыскерлерге біржолғы материалдық көмек көрсетіледі:

- еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға салдарынан қаза тапқан жұмыскердің жақын туыстарының біріне (ата-анасы, жұбайы/зайыбы, қорғаншылары және/немесе олардың қамқоршылары мен олардың жұбайлары).

Оқу жылы басталар алдында порт жұмыскерлерінің балаларына оқулықтар мен киім алу үшін берілетін материалдық көмек көлемі бір бала үшін 10 АЕК құрайды. Өтініштер ағымдағы жылғы 01 қазанға дейін қабылданады.

Жыл сайын Отан қорғаушылар күнін мерекелеуге орай Қоғамның Ұлы Отан соғысына қатысушыларға теңестірілген (Ауғанстанда немесе соғыс қимылдары жүрген мемлекеттерде азаматтық борышын өтеген) Қоғам есебінде тұрған жұмыскерлерге 20 АЕК көлемінде біржолғы материалдық көмек көрсетіледі.

Қоғамда кемінде 1 жыл жұмыс өтілі бар қызметкерлерге (лауазымдық жалақысы/айлық тарифтік мөлшерлемесі 200 АЕК-тен аспайтын), зейнеткерлерге 2 жылда 1 реттен аспайтын мөлшерде 100 000 теңге көлемінде санаторий-курорттық сауықтыруға материалдық көмек көрсетіледі.

18 жасқа дейінгі мүгедектігі бар балалары бар жұмыскерлерге олардың өміріне қауіп төндіретін баланың ауруына байланысты қымбат тұратын емдеу/операция, оңалту ақысын төлеуге, I, II топтағы мүгедектікке, ұзақ мерзімді еңбекке жарамсыздыққа, 200 АЕК аспайтын, 2 жылда 1 реттен аспайтын көлемде материалдық көмек көрсетілісін.

1) Қоғам жұмыскерлеріне шұғыл араласуды талап ететін және өмірге қауіп төндіретін аурулар кезінде шұғыл медициналық көмек қажет болған кезде 250 АЕК аспайтын (әлеуметтік-тұрмыстық мәселелер жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін комиссия шешімі бойынша) 2 жылда 1 реттен аспайтын көлемде;

2) Қоғам жұмыскерлеріне өрт/дүлей зілзала және т. б. салдарынан тұрғын үй толық жоғалған жағдайда 250 АЕК аспайтын (әлеуметтік-тұрмыстық мәселелер жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін комиссия шешімі бойынша), 2 жылда 1 реттен аспайтын көлемде;

3) егер тұрғын үйді өрт/дүлей зілзала, жарылыс және т. б. салдарынан тиісті уәкілетті орган тұруға жарамсыз деп таныған жағдайда 250 АЕК аспайтын көлемде (әлеуметтік-тұрмыстық мәселелер жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін комиссия шешімі бойынша) 2 жылда 1 реттен аспайтын көлемде;

4) отбасында жалғыз асыраушы болған өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қаза тапқан жұмыскердің жақын туыстарының біріне (ата-аналары, балалары, жұбайы/зайыбы, қорғаншылары және/немесе олардың қамқоршылары мен олардың жұбайлары):

- жұмыскердің өміріне қауіп төндіретін жақын туыстарының біріне ауруға байланысты ақылы қымбат медициналық емдеу / операция қажет болған жағдайда, I, II топтағы мүгедектік, ұзақ (қатарынан екі айдан астам) уақытша еңбекке жарамсыздық (косметологиялық және офтальмологиялық ақауларды жоюға, стоматологиялық емдеуге, тіс протездеуге байланысты хирургиялық араласулардан. басқа және тіс имплантациялау);

- елеулі материалдық шығындар талап ететін және мүлікті және/немесе тұрғын үйді жоғалту немесе өрт, жазатайым оқиға, дүлей зілзала, апат, террористік акт, төтенше жағдай енгізілуі салдарынан мүлікке және/немесе тұрғын үйге елеулі залал келтірумен қоса жүретін күтпеген жағдайларға байланысты шығындарды төлеу кезінде және т. б. 250 АЕК аспайтын көлемде (тұрақты жұмыс істейтін әлеуметтік-тұрмыстық мәселелер жөніндегі комиссия шешімі бойынша).

Материалдық көмек оқиға басталған соң нақты шығынды растайтын құжаттар ұсынылған жағдайда көрсетіледі.

«АХТСП» ҰК» АҚ жұмыскерлеріне материалдық көмек көрсету тәртібі мен шарттары Қоғамның бөлек жергілікті актісінде қарастырылған.

9.5.2. Егер материалдық көмекке құқылы отбасы мүшелері Қоғам жұмыскерлері болса, көмек олардың біреуіне көрсетіледі.

#### **9.6. Қайтарылатын ақшалай қаражат**

9.6.1. Қоғамда төмендегі жағдайларда еңбек шарты белгіленбеген мерзімге жасалған Қоғам жұмыскерлеріне қайтарылатын ақшалай қаражат беру қарастырылған:

1) жұмыскерлер немесе олардың балаларының жоғарғы және арнаулы орта оқу орындарында оқыса;

2) жұмыскерлер немесе олардың балаларының некеге тұрғанда;

3) жұмыскердің отбасында бала туылғанда;

4) жұмыскер және оның жақын туыстары медициналық көмек алғанда;

5) жақын туыстары қайтыс болғанда.

9.6.2. Қайтарылатын ақшалай қаражат жаңа оқу жылында оқуға төлеу үшін беріледі. Оқуға төлеу үшін қайтарылатын ақшалай қаражат беруге өтініш берген кезде төмендегі құжаттарды тапсыру қажет: оқу орнымен жасалған шарт көшірмесі, өтініш берген кездегі оқу орны анықтамасының түпнұсқасы, сонымен бірге баласы оқыған жағдайда баланың туу туралы куәлігі немесе жеке куәлігінің көшірмесі (туыстығын растау үшін). Өтініштер 3 ай (тамыз, қыркүйек, қазан) ішінде қабылданып, қаралады. Басқа кезде келіп түскен өтініштер қаралмайды. Балалары өзге кестемен оқытатын шетелдік оқу орындарында оқитын жұмыскерлердің өтініштері қабылданып, жеке тәртіпте қаралады. Оқуға төлеу үшін қайтарылатын ақшалай қаражат әрбір жұмыскерге 12 ай өтеу мерзімімен 1 000 000 теңге құрайтын лимит шеңберінде беріледі.

9.6.3. Некеге тұруға байланысты қайтарылатын ақшалай қаражат беруге өтініш берген кезде азаматтық жағдайлар актісін тіркеу бөлімінде тіркелген өтініш немесе өтініш берілу дерегін растайтын құжат көшірмесін тапсыру қажет.

9.6.4. Бала (балалар) туылған жағдайда қайтарылатын ақшалай қаражат беруге өтініш берген кезде туу туралы куәлік (куәліктер) көшірмесін тапсыру қажет.

9.6.5. Дәрігерлік көмекке ақы төлеу үшін қайтарылатын ақшалай қаражат беруге өтініш берген кезде емделуге ұсыныс немесе дәрігердің ем қабылдау қажеттігі туралы қорытындысы көшірмесін тапсыру қажет.

9.6.6. Қайтыс болған жағдайда қайтарылатын ақшалай қаражат беруге өтініш берген кезде қайтыс болу туралы куәлік көшірмесін тапсыру қажет.

9.6.7. Қайтарылатын ақшалай қаражаттың бір Жұмыскерге берілетін көлемі, өтеу мерзімі және лимиттері тиісті қаржылық жылға Жұмыс берушінің актісімен белгіленеді.

#### **9.7. Зейнеткерлер**

9.7.1. Қазақстан Республикасының азаматы болып табылатын немесе Қазақстан Республикасында тұруға мекендеу қағазы бар, Қоғамнан зейнетке шыққан және Қоғамда есепте тұрған жұмыс істемейтін зейнеткерлерге:

1) Қазақстан Республикасында белгіленген 5 есе айлық есептік көрсеткіш көлемінде ай сайын материалдық көмек төленеді;

2) Маңғыстау облысында COVID-19 коронавирус індетінің таралуына байланысты эпидемиологиялық жағдайдың нашарлауына байланысты жеке қорғану құралдары мен дәрі-дәрмек сатып алуға бір зейнеткерге 20 АЕК көлемінде біржолғы материалдық көмек көрсетіледі.

9.7.2. Жұмыскер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген зейнеткерлік жасқа жеткенде және оның бастамасы бойынша еңбек шарты зейнеткерлік жасқа жеткен күннен бастап бір ай ішінде бұзылған кезде жұмыскерге Қоғамдағы еңбек өтілі ескеріліп,

- 10 жылға дейін - бір айдағы бір орташа жалақы көлемінде;

- 10 жылдан 15 жылға дейін - бір айдағы екі орташа жалақы көлемінде;

- 15 жылдан аса - бір айдағы үш орташа жалақы көлемінде біржолғы сыйақы төленеді.

9.7.3. Зейнеткерлік жасқа толған күннен бастап бір ай мерзімнен кейін Қоғамда жұмысын жалғастыруға ниет білдірген қызметкерлердің зейнеткерлікке шыққан кезде біржолғы сыйақы алуға құқығы жоқ.

9.7.4. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша жұмыскерлермен еңбек шарты бұзылған кезде, бұрын зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін еңбек шартын ұзарту жүзеге асырылған, еңбек шартын бұзу туралы бұйрық шығарылған күні қолданыста болған лауазымдық жалақының 50% көлемінде біржолғы өтемақы төленеді.

## **10. ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫН ЖАҚСARTУ**

10.1. Қауіпті және зиянды өндірістік факторларды төмендету, өндірістегі жазатайым жағдайлар мен денсаулыққа зақым келтірудің алдын алу мақсатында Жұмыс беруші

1) алдын алу жұмыстарын жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық үдерістерді ең қауіпсіздеріне ауыстыру жолымен жұмыс орындарындағы және технологиялық үдерістердегі кез келген қауіптердің алдын алу шараларын қабылдауға;

2) жұмыскерлерді қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша оқытып, дайындауға;

3) қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі ұйымдастыру-техникалық шаралар өткізуге;

4) өндірістік үдеріс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу бойынша құжаттармен қамтамасыз етуге, нұсқама өткізуге;

5) Жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіпте кадрлардың біліктілігін көтеретін ұйымдарда кемінде үш жылда бір рет мерзімділікпен қауіпсіздік пен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты басшы жұмыскерлерді қауіпсіздік және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытып, білім тексеруді ұйымдастыруға;

6) еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіпте қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулық дайындап, бекітуге және қайта қарауға;

7) жұмыскерлерге қажетті санитарлық-гигиеналық жағдай жасауға;

8) еңбек жөніндегі өкілетті органда бекітілген нормаларға сәйкес жұмыскерлерге арнайы киімдер мен аяқ киімдер беруді және оларды жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жабдықтауға;

9) жұмыскерлерді профилактикалық өңдеу, жуу және зарарсыздандыру құралдарымен, дәрі-дәрмектер қорапшасымен, сүтпен, емдеу-профилактикалық тағамдармен қамтамасыз етуге міндетті. Сүтті ақшалай қаражатпен, тамақ өнімдеріне барабар басқа тауарлармен және өнімдермен (айран, ұйыған сүт, мацони және т.б.) алмастыруға жол берілмейді. Жұмыс берушінің қаражаты есебінен сүтпен немесе оған барабар тамақ өнімдерімен қамтамасыз етілетін жұмыскерлер санатының тізбесі Ұжымдық шартқа 2 қосымшада айқындалған;

10) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы бойынша жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұратуына қарай ұйымдағы еңбек жағдайы бойынша өндірістік нысандарды аттестаттау жөніндегі ақпаратты қоса, еңбек жағдайы, қауіпсіздік және еңбекті қорғау туралы қажетті ақпараттар беруге;

11) мемлекеттік еңбек инспекторының ұйғарымдары мен қорытындыларын орындауға;

12) өндірістегі жазатайым жағдайлар мен кәсіби ауруларды талдау, есепке алуға, алдау жасауға;

13) жұмыскерлердің өкілдерінің қатысуымен кезең-кезеңімен кемінде бес жылда бір рет еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен ережелерге сәйкес еңбек жағдайлары бойынша өндірістік нысандарды аттестаттау жүргізуге;

14) бір ай мерзімде еңбек жағдайлары бойынша өндірістік нысандарды аттестаттау қорытындыларын қағаз және электрондық тасымалдағыштармен еңбек инспекциясы бойынша жергілікті органға тапсыруға;

15) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпте еңбек қызметіне байланысты жазатайым жағдайларды тексеруді қамтамасыз етуге;

16) еңбек (қызмет) міндеттерін орындау кезінде жұмыскерді жазатайым жағдайлардан сақтандыруға;

17) жедел улану жағдайлары туралы тұрғындардың санитарлық-эпидемиологиялық әл-ауқаты саласындағы уәкілетті мемлекеттік органның тиісті аумақтық бөлімшесіне хабарлауға;

18) қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

19) өз қаражаты есебінен Қазақстан Республикасының заңнамасында қарастырылған жағдайларда, сонымен бірге еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты немесе кәсіби ауру белгілері пайда болған кезде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі ішінде) медициналық тексеруден және ауысым басталар алдындағы медициналық куәландырудан өткізуге;

20) апатты жағдайлардың өршуін және жарақаттану факторларының басқа адамдарға әсерінің алдын алу бойынша шұғыл шаралар қабылдауға;

21) «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес зейнеткерлік жасына жеткен тұлғаларды ауыр жұмыстарға, зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жібермеуге;

22) жасы он сегізге болмаған жұмыскерлерге арнап белгіленген шекті нормадан асып кететін ауыр заттар тасуға және қозғауға жол бермеуге;

23) әйелдердің арнайы белгіленген шекті нормадан асып кететін ауыр заттар көтеруіне және қолмен тасуға жол бермеуге;

24) Жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қайтыс болған жағдайда моральдық зиянның өтемақысын қамтитын біржолғы материалдық жәрдемақы төлеуге:

а) тараптардың кінәсі есепке алынбағанда -4 000 АЕК көлемінде;

б) өндірістегі жазатайым оқиға есепке алынуға тиіс деп танылған жағдайда – 6 000 АЕК көлемінде қосымша төлемді жүзеге асыруға міндетті.

10.1-1. Зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда, сондай-ақ ерекше температуралық жағдайларда орындалатын немесе ластануға байланысты жұмыстарда жұмыскерлер тиісті арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен (бұдан әрі - ЖҚҚ) қамтамасыз етіледі.

Жұмыскерлер санаттарының тізбесі, сондай-ақ ЖҚҚ беру нормалары ұжымдық шартқа 5 қосымшада айқындалған. ЖҚҚ ауыстыру салалық нормаларда белгіленген мерзімде жүргізіледі. ЖҚҚ жұмыскердің кінәсінен мерзімінен бұрын тозған (бүлінген) жағдайда ауыстыру мерзімінен бұрын және тегін жүргізіледі.

Жұмыскер еңбек шарты бұзылған (тоқтатылған) немесе басқа жұмысқа ауысқан кезде және тозу мерзімі аяқталған кезде алынатын ЖҚҚ орталық қоймаға қайтаруға жазбаша міндеттенеді, ал қайтарылмаған жағдайда Ұжымдық шартқа 6 қосымшада көрсетілген өтініш үлгісіне сәйкес жеке табыс салығы мен міндетті зейнетақы аударымдарының сомаларын ұстап қалуға келіседі.

Жұмыскер ЖҚК еңбек шартын бұзған (тоқтатқан) немесе басқа жұмысқа ауысқан кезде қайтармаған және тозу мерзімі аяқталмаған жағдайда оның жалақысынан жеке табыс салығының және ЖҚК қалдық құнынан міндетті зейнетақы аударымдары сомалары ұсталады.

Жууды қамтамасыз ету үшін тоқсанына бір жұмысшы мен қызмет көрсетуші жұмыскерге 1 кг кір жуғыш ұнтақ және 0,6 кг кір сабын есебінен жуғыш заттар бөлінеді. Арнайы киімді жуу арнайы жабдықталған орындарда жүзеге асырылады.

10.2. Еңбек үдерісін жүзеге асыру үшін қолайлы жағдай жасау мақсатында Жұмыс беруші:

1) жұмыскерлерді жиналатын жерден (аялдамалардан) жұмыс орнына (Жұмыс беруші орналасқан жер) және кері қарай Жұмыс беруші белгілеген уақытта жеткізуді ұйымдастыруға;

2) кез келген ауысымда жұмыс кезінде ыстық тағам ұйымдастыруға;

3) әкімшілік-басқару қызметкерлерін қоспағанда, жұмыскерлерге асханаға жалақысынан жұмыскердің тамақтанғаны үшін есептелетін соманы соңынан ұстау арқылы асханадан тамақтану кезінде нақты ақшасыз есептесуге;

4) жұмыскерлерді бөтелкедегі ауыз сумен қамтамасыз етуге;

5) қалыпты температуралық режимді, тағамдарды сақтау және қыздыру мүмкіндігін қамтамасыз ету үшін тиісті тұрмыстық техникамен (сплит-жүйе, тоңазытқыш, қысқа толқынды пештер және т.б.) қамтамасыз етуге;

6) порт флотының жұмыскерлерін ауысымда 1,2 АЕК ыстық тағаммен, 12 сағаттық жұмыс уақыты ішінде 2 рет тамақпен қамтамасыз етуге міндеттенеді.

10.3. Жұмыс беруші кемінде жарты жылда бір рет еңбекті қорғау жағдайы, тиісті жеке қорғану құралдары, жеңілдіктер мен өтемақылар туралы ұжымға ақпарат береді.

10.4. Салқын мезгілде ашық алаңдарда, жылытылмайтын жабық жайларда жүк тиеу-түсіру жұмыстарын атқаратын Жұмыскерлерге (докер-механизаторлар, порт крандарының машинисі-кран жүргізушілері, тальмандар, ауысым механиктері мен кран жабдықтарын жөндеуші жұмысшылар) әрбір 2 сағат жұмыс істеген соң жылынып, демалу үшін 10 минут бойы арнайы үзілістер беріледі.

10.5. Өңірдің ыстық климаттық жағдайларын ескере отырып, жабық вагондар мен үсті ашық вагондарда, кеме трюмінде жүк тиеу-түсіру жұмыстарын жүргізу кезінде ауа температурасы 40 және одан жоғары градус болған кезде сағаттық тарифтік мөлшерлеме сақталып, докер-механизаторлардың жұмысы тоқтатыла тұрады және жайдағы ауа температурасы 40 градустан төмендеген кезде жұмыс қайта басталады.

10.6. Қоғамда тең бастамада Жұмыс беруші мен сайланбалы кәсіподақ органы өкілдерінен құралған еңбекті қорғау жөніндегі комиссия құрылып, жұмыс істейді. Оның құрамына тең негізде Жұмыс берушінің және сайланбалы бастауыш кәсіподақ ұйымының немесе Жұмыскерлердің басқа уәкілетті органының өкілдері кіреді.

Еңбекті қорғау жөніндегі комитет (комиссия) Ұжымдық шарттың (келісім) еңбекті қорғау бойынша бөлімдерін даярлауды, Жұмыс беруші мен Жұмыскерлердің еңбекті қорғау, өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулардың алдын алуды қамтамасыз ету, сонымен бірге жұмыс орындарында еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау бойынша тексерулер жүргізу және жұмыскерлерге аталған тексеру нәтижелері туралы ақпарат беру жұмыстарын ұйымдастырады.

## **11. КӘСПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ. КӘСПОДАҚ ПЕН ЖҰМЫСКЕРЛЕР ӨКІЛДЕРІНІҢ МІНДЕТТЕРІ**

11.1. Қоғамда құрылған бастауыш кәсіподақ ұйымы «Көлік-жол кешені және аралас салалар жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігінің құрылымдық бөлімшесі болып табылады.

11.2. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының кәсіподақтар туралы заңнамасында қарастырылған Қоғам кәсіподағының жұмысына және құқықтарын жүзеге асыруға кепілдік береді.

11.3. Кәсіподаққа немесе Қоғамда заңда белгіленген тәртіпте құрылған өзге қоғамдық ұйымға қатыстылық қағидаты бойынша жұмыскерлерді кемсітуге жол бермейді.

11.4. Жұмыс беруші Жұмыскерлер өкілдеріне ұйымдастыру шараларын өткізу үшін жабдықталған жай, байланыс құралдарын, көшіру техникасын, қажетіне қарай автокөлікті тегін пайдалануға береді.

11.5. Жұмыс беруші жұмыскерлер өкілдеріне еңбек ұжымында жұмыс уақытында келісілген мерзімдерде жиналыстар өткізу, жұмыскерлердің жұмыс орнын көру құқығын береді.

11.6. Еңбекақы төлеу түрлері мен жүйелерінің, жұмыс уақытының өзгеруіне, сондай ақ еңбек жағдайының нашарлауына алып келетін порттағы ең төменгі жалақы деңгейінің өзгеруіне байланысты барлық мәселелерді Жұмыс беруші жұмыскерлердің уәкілетті өкілдерімен бірлесіп шешеді. Алдағы уақытта еңбекақы төлеу жүйесінің өзгеретіні туралы Жұмыс беруші Жұмыскерлерге 1 айдан кешіктірмей хабарлайды.

11.7. Тиісті келісу әрекеттерінсіз қабылданған, жұмыскердің немесе жұмыскерлер тобының бастамасымен ереуіл, жұмыс қарқынын төмендету және тоқтату, өндіріс барысындағы өзге бұзушылықтарға жол берілмейді. Аталған ереже бұзылған жағдайда Жұмыс беруші осыған кінәлі жұмыскерге немесе жұмыскерлер тобына Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес тәртіптік жаза қолдануға құқылы. Сол сияқты тиісті бітімгершілік шараларын қабылдамай кінәлі болған лауазымдық тұлғаларға да тәртіптік шара қолданылады.

11.8. Жұмыс беруші

1) сайланған кәсіподақ органының мүшелері съездерге, конференцияларға, пленумдарға қатысу үшін, сондай-ақ кәсіподақ оқытуы кезінде негізгі жұмыс орнындағы орташа жалақысы сақталып, өндірістік жұмыстан босатуға;

2) портты қайта құру, тарату, меншік түрін өзгерту мәселелерін шешу кезінде Жұмыс беруші осы Ұжымдық шартта қарастырылған кепілдіктер мен қолданыстағы заңнамаларға сәйкес Жұмыскерлердің құқығы мен мүдделерін сақтауды қамтамасыз етуге;

3) еңбек ұжымында қолайлы адамгершілік-психологиялық ахуал қалыптастыру мақсатында қолданыстағы рәсімдер шеңберінде шағымдар мен арыздарды реттеу, өндірістің қалыпты қарқынына кедергі келтіретін кез келген қақтығысты жағдайларды болдырмау, өндірісті жеткіліксіз ұйымдастырудан туындаған қолайсыздықтарды азайту шараларын қабылдауға;

4) еңбек ұжымына кемінде жарты жылда 1 рет кем порттың қаржылық-экономикалық жағдайы және өндірістік қызметі туралы ақпарат беруге міндеттенеді.

11.9. Қоғамның және жұмыскерлер өкілдерінің кәсіподақ ұйымы әлеуметтік және еңбек құқықтары мен кепілдіктерін қорғау, өндірістің негізсіз және рұқсатсыз тоқтатылуына жол бермеу мақсатында еңбек ұжымында туындауы мүмкін қақтығыстарды реттеуге, Қоғамның қалыпты жұмысын жүзеге асыру үшін қолайлы моралдық-психологиялық климатты ұстап тұру бойынша еңбек ұжымы алдындағы міндеттерін орындау жөнінде барлық қажетті шаралар қабылдайды.

11.10. Қоғамның және жұмыскерлер өкілдерінің кәсіподақ ұйымы өндіріс тиімділігін арттыру және еңбекақы төлеуді жетілдіру жөнінде Жұмыс берушіге ұсыныстар беруге құқылы.

#### 11.11. Кәсіподақ ұйымы

- 1) жұмыскерлердің жұмыс орындарына баруға;
- 2) кәсіподақ қызметкерлерінің тізімін, оның ішінде кәсіподақ жарналарын аудару үшін жұмыс берушіге есепке алу жүргізуге және уақтылы ұсынуға;
- 3) мәдени-көпшілік шаралар ұйымдастыру кезінде жұмыс берушіге жәрдем көрсетуге;
- 4) жұмыскерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға міндеттенеді. «АХТСП» ҰК» АҚ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қоғамдық бақылауды Қоғамның кәсіподақ комитеті сайлайтын еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор жүзеге асырады.

11.12. Әлеуметтік әріптестікті дамыту, Қоғамның корпоративтік құндылықтарын арттыру, жұмыскерлердің өздерінің негізгі жұмысына қызығушылығын арттыру, сонымен бірге жұмыскерлердің салауатты өмір салтын ұстануына деген қызығушылығын көтеру мақсатында Қоғамның қаржылық мүмкіндіктеріне қарай Жұмыс беруші ай сайын шығындарды «Мәдени-көпшілік және дене шынықтыру жұмыстарын ұйымдастыруға кәсіподақ ұйымына ақшалай қаражат аудару» бабына жатқызып, айдағы жұмыс қорытындылары бойынша «АХТСП» ҰК» АҚ жинақталған еңбекақы қорынан кәсіподақ ұйымына ақшалай қаражат бөліп отырады.

- 2023 жылы (мерейтой жылы, «АТСП» ҰК» АҚ 60- жылдығы) – 0,3 %;
- 2024-2025 жылдары – 0,2 %.

Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымының аталған ақшалай қаражаттың жұмсалуды туралы ақпарат тапсырудың мерзімділігін белгілеуге құқылы.

11.13. Шараларды ұйымдастырып, өткізуге Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымының есепшотына жалақы төлеген соң 3 жұмыс күні ішінде қаражат аударылады.

11.14. Кәсіподақ ұйымы ай сайын есептесуші бухгалтерге ұсталған сомадан 2% кәсіподақ жарналарын ұстау жұмыстары үшін төлеп отырады.

## **12. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ АКТІСІН ШЫҒАРУ ЖҰМЫСКЕРЛЕР ӨКІЛДЕРІНІҢ ШІКІРІН НЕМЕСЕ КЕЛІСІМІН ТАЛАП ЕТЕТІН МӘСЕЛЕЛЕР ТІЗБЕСІ**

### **ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ АКТІСІН ШЫҒАРУ КЕЗІНДЕ ЖҰМЫСКЕРЛЕР ӨКІЛДЕРІНІҢ ШІКІРІН НЕМЕСЕ КЕЛІСІМІН ЕСЕПКЕ АЛУ ТӘРТІБІ**

12.1. Жұмыс беруші жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып, төмендегі мәселелер бойынша:

- 1) жұмыскердің біліктілігі жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сай еместігінен Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шартын бұзу мәселелері бойынша;
- 2) еңбек тәртібі ережелері;
- 3) өндіріс жағдайлары бойынша үзіліс беру мүмкін емес жұмыстарда демалуға және тамақтануға арналған орындар, жұмыс тізбесі, тәртібі туралы;
- 4) жаңа еңбек нормаларын жасау, енгізу, қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыру және қайта қарау;
- 5) жұмыскерді еңбек етуден заңсыз айырудан келтірілген зиянды Жұмыс берушінің өтеп алатын қосымша жағдайлар туралы;
- 6) толық емес жұмыс режимі туралы актілер шығарады.

12.2. Жұмыс беруші өз актісінің жобасын және ол бойынша негіздемені жұмыскерлер өкілдеріне ұсынады.

12.3. Жұмыс беруші актісінің жобасын қызметкерлер өкілдері оны ұсынған күннен бастап бес жұмыс күнінен аспайтын мерзімде талқылайды. Өкілдер шешімді жоғарыда көрсетілген мерзімде ұсынбаған жағдайда, жұмыс беруші актіні пікірін ескермей қабылдауға құқылы.

12.4. Өкілдердің шешімі хаттамамен ресімделеді, онда Жұмыс берушінің актісінің жобасымен жұмыскерлер өкілдерінің келісімі (келіспеуі) көрсетіледі, болған жағдайда олардың ұсыныстары жазылады.

12.5. Егер жұмыскерлер өкілдерінің пікірі жұмыс беруші актісінің жобасымен келісімді қамтымаған не оны өзгерту жөніндегі ұсыныстарды қамтыған жағдайда, жұмыс беруші:

1) келіскен кезде қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстары ескеріле отырып өзгертілген акт шығарады;

2) келіспеген жағдайда жұмыскерлер өкілдерімен қосымша консультациялар жүргізуге құқылы.

12.6. Қосымша консультациялар Жұмыс беруші тарапынан: жетекшілік ететін вице-президент, жұмыскер бөлімшесінің басшысы - актінің авторы/бастамашысы, заң бөлімінің қызметкері, жұмыскерлер өкілдері тарапынан – кәсіподақ комитетінің төрағасы, бұрын жұмыс беруші актісінің жобасын қараған және актімен келіспейтіндерін білдірген кез келген екі өкілдің міндетті түрде қатысуымен өткізіледі (ұсыныстар берді).

12.7. Жұмыс беруші актілерінің жобалары бойынша келісімге қол жеткізілмеген кезде, оны шығару үшін жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескеру қажет болған кезде туындаған келіспеушіліктер жұмыс берушінің және жұмыскерлердің бір өкілі қол қоятын хаттамамен ресімделеді, содан кейін жұмыс беруші актіні қабылдауға құқылы.

### **13. ТАРАПТАРДЫҢ ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫ ОРЫНДАУЫН БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ**

13.1. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексіне сәйкес Ұжымдық шартта қарастырылған міндеттерді орындамағаны үшін тараптар Ұжымдық шартқа және Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес жауап береді.

13.2. Ұжымдық шарттың орындалуы мен оған өзгертулер мен толықтырулар енгізу жөніндегі ұсыныстар жасақтауды бақылауды жұмыскерлер өкілдері мен Жұмыс беруші өкілдерінің бірдей санынан құралған екі жақты комиссия жүзеге асырады.

13.3. Жұмыс берушінің лауазымдық тұлғалары, сондай-ақ Ұжымдық шарттың бұзылуына немесе міндеттемелердің орындалмауына кінәлі лауазымды тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіпте жауапты болады..

13.4. Тараптардың осы Ұжымдық шарт талаптарын орындауы жыл қорытындысы бойынша екі жақты комиссияда қаралады. Екі жақты комиссия отырыстары қажеттілігіне қарай өткізіліп, Тараптардың бірінің бастамасы бойынша кез келген уақытта шақыртылуы мүмкін.

Ұжымдық шарт талаптарын бұзушылық анықталған жағдайда екі жақты комиссия жазбаша түрде оларды бұзған тұлғаларға бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар жібереді. Тараптар 10 күн мерзімнен кешіктірмей өзара кеңестер өткізуге және Тараптардың орындауына міндетті болып табылатын жазбаша түрде шешім қабылдауға міндетті.

13.5. Осы Шарттың және ҚР ЕК қағидалары арасында қайшылықтар (айырмашылықтар, сәйкессіздіктер) болған жағдайда Тараптар ҚР ЕК ережелерін басшылыққа алатын болады.

**«АХТСП» ҰК» АҚ**  
**2026-2028 жылдарға арналған**  
**ұжымдық шартына**  
**1 қосымша**

**«АХТСП» ҰК» АҚ жұмыскерлеріне Қазақстан Республикасының ұлттық, мемлекеттік мерекелеріне, кәсіби мерекелерге байланысты біржолғы сыйақы төлеу туралы ереже**

1.1. Осы ереже «АХТСП» ҰК» АҚ Қазақстан Республикасының ұлттық, мемлекеттік мерекелеріне және кәсіби мерекелерге байланысты жұмыскерлерді материалдық ынталандыру мақсатында әзірленді.

1.2. Порт жұмыскерлеріне Қазақстан Республикасының ұлттық, мемлекеттік мерекелеріне және кәсіби мерекелерге біржолғы материалдық сыйақы беру Қоғамның қаржылық мүмкіндігіне қарай Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген төмендегі мерекелер мен күндерге байланысты жасалады:

1) Ұлттық мереке:

25 қазан - Республика күні;

2) Мемлекеттік мерекелер:

1-2 қаңтар – Жаңа жыл,

8 наурыз – Халықаралық әйелдер күні,

21-23 наурыз – Наурыз мейрамы,

1 мамыр – Қазақстан халықтарының бірлігі күні;

7 мамыр – Отан қорғаушылар күні;

9 мамыр – Жеңіс күні,

6 шілде – Астана күні.

30 тамыз – Қазақстан Республикасының Конституция күні;

16 желтоқсан – Тәуелсіздік күні,

3) Кәсіби мерекелер:

1 қазан – Порт күні,

Тамыздың бірінші жексенбісі – Көлік және байланыс қызметкерлерінің күні.

1.3. ҚР заңнамасына 1.1. тармақта көрсетілмеген қосымша мерекелер туралы өзгертулер мен толықтырулар енгізілген жағдайда біржолғы сыйақы беру жаңадан енгізілген мерекелерге қатысты болады.

1.4. Қазақстан Республикасының ұлттық, мемлекеттік мерекелеріне, сондай-ақ кәсіптік мерекелеріне біржолғы сыйақы төлеу, сыйақы беру туралы бұйрық шығарылған күні

1) заңнамаға сәйкес жұмыстан шеттетілген (жұмысқа жіберілмеген) және мерзімді әскери қызмет өткеру кезеңіне жұмыстан босатылған (жұмыс орны сақталатын) жұмыскерлерден;

2) ұзақтығы 30 күнтізбелік күннен асатын жалақысы сақталмайтын демалыстағы жұмыскерлерден басқа Қоғам штатында тұратын қызметкерлерге сыйақы төленеді.

1.5. Қазақстан Республикасының ұлттық және мемлекеттік мерекелеріне, сондай-ақ кәсіби мерекелерге біржолғы сыйақы Қоғамның әкімшілік-басқару және өндірістік жұмыскерлеріне жүзеге асырылады.

1.6. Қазақстан Республикасының ұлттық, мемлекеттік мерекелеріне және кәсіби мерекелерге біржолғы сыйақы ерекше жағдайларда еңбекақы төлеуге бөлінген қаражатты үнемдеу есебінен еңбекақы төлеуге бөлінген қаражат шегінде төленеді.

1.7. Қоғамның Басқарма төрағасының (Президентінің) бұйрығы Қазақстан Республикасының ұлттық, мемлекеттік мерекелеріне және кәсіби мерекелеріне біржолғы сыйақы төлеу үшін негіз болып табылады.

1.8. Қазақстан Республикасының ұлттық, мемлекеттік мерекелеріне және кәсіби мерекелерге басшы қызметкерлерге («АХТСП» ҰК» АҚ Басқарма мүшелеріне) және өз қызметінде «АХТСП» ҰК» АҚ Директорлар кеңесіне есеп беретін қызметкерлерге біржолғы сыйақы төлеу өз қызметінде «АХТСП» ҰК» АҚ Директорлар кеңесіне есеп беретін басшы қызметкерлер мен қызметкерлерге еңбекақы төлеу және сыйақы беру қағидаларына сәйкес жүргізіледі.

«АХТСП» ҰК» АҚ  
2026-2028 жылдарға арналған  
ұжымдық шартына **2 қосымша**

**Жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысына құқық беретін зиянды еңбек жағдайларындағы және жұмыс күндері тегін сүт немесе баламалы емдік-профилактикалық тамақтану белгіленетін мамандықтар мен лауазымдар тізбесі**

№ р/н	Мамандықтардың атауы	Қосымша демалыстағы күн саны	Нақты жұмыста болатын күні сүт немесе баламалы емдік-профилактикалық тамақ беру (литр)
1	2	3	4
1	Докер - механизатор	6	
2	Порталды кран машинисі-кран жүргізуші	6	
3	Ағаш ұстасы-станокшы	6	
4	Сылақшы	6	0,5
5	Автомобиль жөндеу жөніндегі слесарь	6	0,5, зиянды химиялық заттар (дизельдік отын) әсер еткенде
6	Жүк тиеу машиналарын жөндеу жөніндегі слесарь	6	0,5, зиянды химиялық заттар (дизельдік отын) әсер еткенде
7	Электрмен-газбен дәнекерлеуші	12	0,5
8	Матрос	6	
9	Вулканизаторшы	6	
10	Аккумуляторшы	6	
11	Кран жабдықтарын жөндеуші-слесарь	6	0,5, зиянды химиялық заттар (дизельдік отын) әсер еткенде
12	Станокшы	6	
13	Слесарь-сантехник	6	
14	Тас қалаушы	6	0,5
15	Оқшаулаушы	6	
16	Жол жұмысшысы	6	
17	Жүк қармау жабдықтарын жасау жөніндегі слесарь	6	

**Зиянды еңбек жағдайларындағы жұмыс үшін қосымша ақы белгіленетін  
жұмысшы мамандықтар тізбесі**

№ р/н	Мамандықтардың атауы	% қосымша ақы	Мерзімділігі
1	2	3	4
1	Докер - механизатор	12%	Сағаттық тарифтік мөлшерлемеге қосылған
2	Порталды кран машинисі-кран жүргізуші	12%	Сағаттық тарифтік мөлшерлемеге қосылған
3	Сылақшы	12%	Сырмен жұмыс істегенде (нақты жұмыс ітсеген уақыт үшін)
4	Автомобиль жөндеу жөніндегі слесарь	12%	Үнемі
5	Электрмен-газбен дәнекерлеуші	12%	Үнемі
6	Матрос	12% («Бұлақ» ЛСЖ мен НМС-205А экипаж мүшелері үшін)	Лас суларды жинап, айдағанда, мұнай өнімдерін жинағанда, табиғат қорғау жабдықтарын тазартып, жуғанда
7	Вулканизаторшы	12%	Үнемі
8	Аккумуляторшы	12%	Үнемі
9	Жүк тиеу машиналарын жөндеуші-слесарь	12%	Үнемі
10	Кран жабдықтарын жөндеуші-слесарь	12%	Үнемі
11	Станокшы	12%	Үнемі
12	Слесарь-сантехник	12%	Үнемі
13	Тас қалаушы	12%	Үнемі
14	Оқшаулаушы	12%	Үнемі
15	Жол жұмысшысы	12%	Үнемі
16	Жүк қармау жабдықтарын жасау жөніндегі слесарь		Үнемі

Ескерту:

ЖТТК жұмысшыларына (докер–механизаторлар, порталды кран машинисі-кран жүргізуші) зиянды жүктермен жұмыс істегені үшін 12% көлеміндегі қосымша ақы тарифтік мөлшерлемеге енгізілген және бөлек жүргізілмейді.

Егер зиянды жағдайларда жұмыс істеу жиілігі тұрақты болмаса, онда зиянды жағдайларда жұмыс істеу сағаттарын жұмыс уақытын есепке алу табельдерінде көрсету қажет.

## **Ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарт жобасын дайындау, қолданыстағы ұжымдық шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу жөніндегі комиссия туралы ереже**

### **1. Жалпы ережелер**

1.1. ҚР Еңбек кодексінің 156 бабы талаптарына сәйкес құрылған ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарт жобасын дайындау, қолданыстағы ұжымдық шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу жөніндегі комиссия (бұдан әрі – Комиссия) өз қызметінде ҚРР Конституциясын, ҚР Еңбек заңнамасын, барлық деңгейдегі – басты, салалық, өңірлік, осы ережені және жасалған ұжымдық шартты басшылыққа алады.

1.2. Комиссия құрылып, қызметін жүзеге асыру кезінде тараптар төмендегі негізгі:

- тараптардың теңдігі мен мүдделерін құрметтеу;
- ұжымдық шарттың немесе келісімнің мазмұнын құрайтын мәселелерді талқылауды тандау еркінділігі;
- тараптардың міндеттемелер қабылдау еркінділігі;
- Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтау;
- айқындық қағидаларды басшылыққа алады.

### **2. Комиссияның негізгі мақсаты мен міндеттері**

2.1. Комиссияның негізгі мақсаты ұжымдық-шарттық реттеу арқылы «әлеуметтік-еңбек қатынастары тараптарының мүдделерін келісуге қол жеткізу болып табылады.

2.2. Комиссияның міндеттері:

- ұжымдық келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарт жобасын дайындау;
- ұжымдық шарт жасасу;
- тараптардың бірінің бастамасы бойынша ұжымдық шарттың орындалуын бақылау;
- қолданыстағы ұжымдық шартты толықтыру және өзгерту.

2.3. Комиссия қойылған міндеттерді орындау үшін төмендегідей функцияларды жүзеге асырады:

- ұжымдық келіссөздер жүргізеді;
- ұжымдық шарт жасау және дайындау үшін қажетті ақпарат алады;
- ұжымдық шарт жобасын қарайды;
- қажет болса, мамандар тартып, жұмыс тобын құру қажеттілігі туралы ұсыныс береді;
- қажет болса, өз жұмысына қатыстыру үшін жоғары тұрған кәсіподақ ұйымының мемлекеттік билік және жергілікті өзін өзі басқару ұйымдарының өкілдерін, мамандар, басқа да мекемелер мамандарын шақырады;
- ұжымдық шарт жобасын қарау, талқылау және ескертулер мен ұсыныстар беру үшін Қоғамның құрылымдық бөлімшелеріне жібереді;
- жұмыскерлерден түскен ескертулер мен ұсыныстарды қарайды, оларды кәсіпода органына және ерекшелігіне қарай Қоғамның тиісті құрылымдық бөлімшелеріне жібереді оларды ұжымдық шарт жобасына енгізу немесе енгізбеу туралы шешім қабылдайды;
- тараптардың бірінің бастамасы бойынша ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды ұйымдастырады;
- ұжымдық шарт жасау және жүзеге асыру кезінде туындаған келіспеушіліктерді реттеуге ықпал етеді;
- қолданыстағы ұжымдық шартқа толықтыру және өзгерту енгізу бойынша

ұсыныстарды қарайды;

- қолданыстағы ұжымдық шартқа толықтырулар мен өзгертулер енгізеді.

### **3. Комиссияның құрамы және құрылуы**

3.1. Тараптар ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарт жобасын дайындау, оны жасау және орындалуын бақылау үшін тепе-тең негізде комиссия құрады.

3.2. Ұжымдық шарт жасау және Комиссияның оның орындалуын бақылау қызметі жүзеге асыру туралы ұжымдық келіссөздер жүргізу кезінде жұмыскерлер тарабының мүдделері «АХТСП» ҰК» АҚ кәсіподақ ұйымы атынан кәсіподақ төрағасы, Жұмыс беруші тарабының мүдделерін «АТСП» ҰК» АҚ Басқарма төрағасы қорғайды.

3.3. Комиссия мүшелерінің саны әр тарап өкілдерінен - 8 адам.

3.4. Кәсіподақ ұйымы мен Жұмыс беруші Комиссиядағы өз өкілдерінің дербес құрамы ме оларды алмастыру тәртібін өз бетінше белгілейді.

3.5. Комиссиядағы жұмыс берушінің өкілдері Жұмыс берушінің бұйрығымен жұмыскерлердің өкілдері кәсіподақ комитеті отырысының хаттамасымен тағайындалады.

3.6. Тараптар Комиссия құра отырып, оларға:

- ұжымдық келіссөздер жүргізуге;
- ұжымдық шарттың жобасын дайындауға;
- ұжымдық шарттың орындалуын бақылауға;
- ұжымдық шартты толықтыру және өзгерту бойынша ұсыныстар қарауға өкілеттікте

береді.

3.7. Комиссия хатшысын Комиссия Қоғам жұмыскерлері ішінен белгілеп, ол жұмы берушінің бұйрығымен тағайындалады.

Комиссия хатшысы

- Комиссияның қызметімен байланысты іс жүргізуге;
- Комиссия отырыстарын ұйымдастыруға;
- Комиссия төрағасы мен мүшелерін Комиссия отырыстары өтетін күні мен күн тәртіб қабылданған шешімдердің орындалу барысы туралы уақытында хабардар етуге;
- Қоғам мен оның құрылымдық бөлімшелерінің басшылығын комиссияда қабылданға шешімдер туралы ЭҚАЖ ішкі хат жазысумен жолдап, уақытында хабардар етуге жауапті болады.

### **4. Комиссия мүшелері**

4.1. Комиссияға Комиссия мүшелері ішінен тоқсанына 1 рет әр тараптан кезекпен сайланатын төраға жетекшілік етеді. Белгілі бір кезеңге сайланған Комиссия төрағасы дәлелді себеппен болмай қалған жағдайда Комиссия отырысы басқа күнге ауыстырылуы мүмкін немесе болмай қалған Комиссия төрағасының функцияларын Комиссия шешімімен оның мүшелерінің бірі жүзеге асырады. Комиссияның бір мүшесі төраға ретінде үнемі сайлана алмайды. Комиссияның сол мүшесі мүшелердің әрқайсысы комиссия төрағасы ретінде сайланып болған соң ғана төрағалық етуші болып сайлана алады.

4.2. Комиссия төрағасының міндеті – пікірталас кезінде тәртіпті қамтамасыз ету, ос ереженің 5 бөлімінде көрсетілген Комиссияның жұмыс тәртібіне сәйкес Комиссияның бірлес жасақталған жұмыс регламентіне және әлеуметтік серіктестік қағидаларын қатаң сақтау.

Комиссия төрағасы:

- Комиссияның жұмысын ұйымдастырады;
- Комиссияның отырыстарын шақырып, жүргізеді;
- Комиссия отырыстарының күн тәртібін бекітеді;
- Комиссия мүшелерінің сенімді және нақты ақпаратты уақытында алып отыруы қамтамасыз етеді;
- Осы Ережемен қарастырылған басқа да мәселелерді шешеді.

#### 4.3. Комиссия мүшелері:

- Ұжымдық шарттың жобасын, ұжымдық шартты өзгерту және толықтыру бойынша келіп түскен ұсыныстарды талқылайды;
- Ұжымдық шарт мәтінінің тұжырымдамасын өзгерту, ұжымдық шартқа өзгерістер толықтырулар енгізу бойынша ұсыныстар жасайды.

### **5. Комиссияның жұмыс тәртібі**

5.1. Комиссия отырысы, егер онда Комиссия мүшелерінің – әр тарап өкілдерінің келісінде жартысы қатысса, заңды болып табылады.

5.2. Комиссияның бірінші отырысы әлеуметтік серіктестік тараптарының әрқайсысы екінші тараптан ұжымдық келіссөздерді бастау туралы ұсыныс алған сәттен бастап о күнтізбелік күннен кешіктірмей немесе келіссөздерге бастамашы болған тарап өкілдері хабарламада ұсынған басқа мерзімде өткізіледі.

Ұжымдық шарт жобасын кейінгі талқылау отырыста келісілген мерзімде жүргізіледі.

5.3. Комиссия мүшелеріне хабарлама мен қолданыстағы ұжымдық шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу бойынша материалдарды хатшы отырыс басталғанша 3 күн бұры ұсынады.

5.4. Комиссия отырыстары хаттамамен рәсімделеді. Оны Комиссия хатшысы, ал о болмаған жағдайда Комиссия мүшелерінің бірі отырысқа төрағалық етушінің тапсырмасы бойынша жүргізеді. Комиссия отырысының бес данадағы хаттамасына Комиссия төрағасы мен мүшелерінің қол қойылып, тараптардың үйлестірушілеріне беріледі.

5.5. Егер шешім әр тараптан Комиссия мүшелерінің көпшілігімен қабылданса, шешім қабылданған болып есептеледі. Дауыстар тең болған жағдайда Комиссия төрағасының дауысы шешуші болып табылады.

5.6. Ұжымдық шартқа өзгертулер мен толықтырулар енгізу кезінде тараптардың қолдары қойылатын қосымша келісім рәсімделеді.

### **6. Комиссияның қызметін қамтамасыз ету**

6.1. Қағазбен, қаламмен және сумен қамтамасыз етуді қоса, Комиссия отырыстарын ұйымдастыруды Жұмыс беруші жүзеге асырады.

**Ақтау теңіз портының («АТСП» ҰК» АҚ) жұмыскерлеріне арнайы киім мен арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғаныш құралдарын тегін беру нормалары**

№ р/н	Лауазымдардың атауы	Арнайы киім мен арнайы аяқ киім және қорғаныш құралдарының атауы	ұсынылатын		943 бұйрықз		ЖҚК беруге негіздеме: Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 08 желтоқсандағы №943 бұйрығы
			саны	Тоғу, мерзімі, ай	саны	Тоғу, мерзімі, ай	
1	Президент (Басқарма төрағасы) Корпоративтік хатшы Комплаенс-бақылаушы Экономика және қаржы жөніндегі вице-президент Корпоративтік мәселелер және HR жөніндегі вице-президент (Басқарма мүшесі) Бас инженер (Басқарма мүшесі) Коммерциялық жұмыс жөніндегі атқарушы директор Операциялық жұмыс жөніндегі атқарушы директор	Қысқы арнайы киім жиынтығы (жиынтық)	1	30	1	30	20 бөлім 1 тармақ
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1	30	1	30	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Каска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	12	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	1	12	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12	
2.	Заң бөлімінің бастығы Жетекші заң кеңесшісі Бас бухгалтер-БЕЖЕБД директоры Бас бухгалтердің-БЕЖЕБД директорының орынбасары БЕЖЕБД бухгалтері БЕЖЕБД директоры ЭҚД қаржылық талдаушысы	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім 3 тармақ
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1	30	1	30	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	24	1	12	
		Каска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	24	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	12	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12	
3.	ЭҚД бас менеджері ЭҚД жетекші экономисі ЭҚД экономисі ЭҚД бас менеджері ЭҚД жетекші экономисі	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1	30	1	30	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Каска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	12	1	12	

	ӘҚД экономисі	Ашыққорғаныш көзілдірігі	1	12	1	12		
	ТБІБҚ бас менеджері	Подшлемник	1	12	1	12		
	ТБІБҚ маманы	Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12		
4	ҚДПРД директоры	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім	
	ҚДПРД бас менеджері	Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30		
	ҚДПРД жетекші маманы	Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	24	1	12		
	ҚДПРД PR- менеджері	Каска	1	24	1	24		
	ҚДПРД маманы	Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бөтеңке)	1	12	1	12		
	БМЖ жөніндегі бас менеджер	Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	12	1	12		
	БМЖ маманы	Подшлемник	1	12	1	12		
	Құжат айналымы және мемлекеттік тілді дамыту жөніндегі бас менеджер	Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12		
5	Жетекші құжат жүргізуші	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30		20 бөлім
	Құжат жүргізуші	Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (етік, бөтеңке, ашық бөтеңке)	1	30	1	30		
	Мемлекеттік тілді дамыту жөніндегі құжат жүргізуші	Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	24	1	12		
	АРБД директоры	Каска	1	24	1	24		
	АРБД әлеуметтік жұмыс жөніндегі менеджері	Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бөтеңке)	1	24	1	12		
	АРБД бас менеджері	Ашық қорғаныш көзілдірігі	1	12	1	12		
	АРБД кадрлари жөніндегі маманы	Подшлемник	1	12	1	12		
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12		
6	АРБД жетекші маманы	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім	
	АРБД экономисі	Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30		
	МТҚБ бастығы	Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	24	1	12		
	МТҚБ Жабдықтау фб бас менеджері	Каска	1	24	1	24		
	МТҚБ Жабдықтау фб жетекші маманы	Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (бөтеңке)	1	24	1	12		
	МТҚБ Сатып алу фб бас менеджері	Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	12	1	12		
	МТҚБ Сатып алу фб жетекші маманы	Подшлемник	1	12	1	12		
	МТҚБ Сатып алу фб маманы	Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12		
7	АТБ бастығы	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30		20 бөлім
	АТБ бас менеджері (ПСУДО фб)	Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30		
	ПСУДО фб БҚ әзірлеуші-жобалаушы	Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	24	1	12		
	ЖБҚ (ПСУДО фб) қолдау жөніндегі маман	Каска	1	24	1	24		
	Қолдау қызметінің инженері (БҚҚ фб)	Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	12	1	12		
	Шаруашылық бөлімінің меңгерушісі	Подшлемник	1	12	1	12		
	Спорт жөніндегі нұсқаушы (спорт-сауықтыру залы)	Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12		
8	МТҚБ Жабдықтау фб маманы	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім	
	МТҚБ Жабдықтау фб қойма	Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30		

	менгерушісі МТҚБ Жабдықтау фб қоймашы-май құюшысы ЕҚӨҚҚ бастығы ЕҚӨҚҚ жетекші инженері ЕҚӨҚ маманы ҚОКС жетекші маманы ҚОҚ маманы Оқу орталығының жетекшісі Оқу орталығының маманы	Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Каска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	12	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	12	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	2	12	2	12	
		Тоқыма қолғап/ Мақта-мата қолғап	1	12	1	12	
		Жылы қолғап	1	12	1	12	
		Силикон қолғап	1	12	1	12	
		9.	Дәрігерлік пункттің аға фельдшері Дәрігерлік пункт фельдшері Баутино ЖА қызметтік жайларды жинастырушысы	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	
Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1			30	1	30	
Жазғы арнайы киім жиынтығы	1			24	1	12	
Каска	1			24	1	24	
Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1			24	1	24	
Ашық қорғаныш көзілдірігі	2			12	1	12	
Подшлемник	1			12	1	12	
Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1			12	1	12	
Қолғап	12			1	12	1	
Халат	1			12	1	12	
10.	ЭБПҚҚ бастығы Энергиямен жабдықтау фб жетекші инженер-электршісі Энергиямен жабдықтау фб метрология жөніндегі инженері Энергиямен жабдықтау фб электр механигі Жылумен-сумен жабдықтау фб жетекші инженері-жылу технпигі Жылумен-сумен жабдықтау фб желдеткіш және тоңазытқыш жабдықтары жөніндегі электр механигі ПҚҚҚ фб қадағалау және порнт құрылыстары жөніндегі инженері РҚЖ фб шебері Электр, навигация және байланыс фб жетекші инженері Электр, навигация және байланыс фб радиоэлектрондық жабдықтар жөніндегі	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1	30	1	30	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	24	1	12	
		Каска	1	12	1	12	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	12	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	12	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12	
		Тоқыма қолғап/ Мақта-мата қолғап	12	12	12	12	
		Жылы қолғап	1	12	1	12	
		Силикон қолғап	12	12	12	12	

	инженері Электр, навигация және байланыс фб инженер-электроншысы									
11	Портты механикаландыру қызметінің бастығы Меңгеруші (гараж) Механик (гараж) Диспетчер (гараж) Жетекші инженер-механик (шағын механикаландыру фб) Механик (шағын механикаландыру фб) Меңгеруші (шеберхана) Жетекші инженер-механик (кран жабдықтары фб) Механик (кран жабдықтары фб) Ауысым механигі (кран жабдықтары фб)	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім			
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30				
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12				
		Каска	1	24	1	24				
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бөтеңке)	1	12	1	12				
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	12	1	12				
		Подшлемник	1	12	1	12				
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12				
		Тоқыма қолғап/ Мақта-мата қолғап	12	12	1	1				
		Жылы қолғап	1	12	1	12				
		Силикон қолғап	12	12	1	12				
		12	Ішкі қауіпсіздік және азаматтық қорғаныс жөніндегі бас маман Сыртқы қауіпсіздік жөніндегі бас маман Режим жөніндегі көмекші Мемлекеттік құпияларды қорғау жөніндегі маман Ақпараттық қауіпсіздік жөніндегі маман ӨТБ бастығы ӨТБ жетекші инженері ӨТБ жетекші инженер-экономисі ӨТБ инженер-механигі	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30		1	30	20 бөлім
				Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30		1	30	
Жазғы арнайы киім жиынтығы	1			12	1	12				
Каска	1			24	1	24				
Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бөтеңке)	1			12	1	12				
Ашық қорғаныш көзілдірігі	2			12	1	12				
Подшлемник	1			12	1	12				
Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1			12	1	12				
13	ӨТБ инженері ӨТБ инженер-экономисі Даму жобаларын басқару тобының бас инженері Даму жобаларын басқару тобының инженер-экологы Даму жобаларын басқару тобының инженер-құрылысшысы ЖТТК жетекші маманы ЖТТК мәліметтер енгізу және есеп жөніндегі маманы	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім			
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30				
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12				
		Каска	1	24	1	24				
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бөтеңке)	1	12	1	12				
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	12	1	12				
		Подшлемник	1	12	1	12				
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12				
14	ЖТТК бастығы	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім			

	ЖТТК қойма және операциялық жұмыстар жөніндегі менеджері Технология тобының технологу Технология тобының шебері Жүк қоймасының меңгерушісі Жүк қоймасының маманы	Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30	20 бөлім
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Каска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бөтеңке)	1	12	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	1	12	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	1	1	1	
		15	Аға стивидор (стивидорлар тобы) Стивидор (стивидорлар тобы) Ауысым көмекшісі (жүк қоймасы) Мәліметтер енгізу және есеп жөніндегі маман (арнаулы орта білімді) (жүк қоймасы) Уақытша сақтау қоймасының маманы (жүк қоймасы) Қоймашы (технология тобы)	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	
Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30			
Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12			
Каска	1	24	1	24			
Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бөтеңке)	1	12	1	12			
Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	12	1	12			
Подшлемник	1	12	1	12			
Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12			
Тоқыма қолғап/ Мақта-мата қолғап	12	12	1	1			
Жылы қолғап	1	12	1	12			
Силикон қолғап	12	12	1	12			
16	Порттың бас диспетчері (диспетчерлеу және жоспарлау қызметі) Порт диспетчері (диспетчерлеу және жоспарлау қызметі) Жетекші маман (диспетчерлеу және жоспарлау қызметі) Маман (диспетчерлеу және жоспарлау қызметі) Мәліметтер енгізу және есеп жөніндегі маман (диспетчерлеу және жоспарлау қызметі) Талдаушы (диспетчерлеу және жоспарлау қызметі) Бас менеджер (теңізде жүзу және флотты пайдалану қауіпсіздігі қызметі) Топтық кеме электр механигі (теңізде жүзу қауіпсіздігі және флотты пайдалану қызметі) Мәліметтер енгізу және есеп жөніндегі маман (теңізде жүзу қауіпсіздігі және флотты пайдалану қызметі)	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Каска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бөтеңке)	1	12	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	1	12	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12	
17.	Баутино ЖА бастығы	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім

	Баутино ЖА маманы	Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1	30	1	30	
	Баутино ЖА коммерциялық және жүк жұмысы жөніндегі маманы	Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
	Баутино ЖА есептеу техникасын жөндеу жөніндегі маманы	Каска	1	24	1	24	
	Баутино ЖА есепшісі	Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	12	1	12	
	Баутино ЖА ЖТТК бастығы	Ашық қорғаныш көзілдірігі	1	12	1	12	
	Баутино ЖА ЖТТК диспетчері	Подшлемник	1	12	1	12	
	Баутино ЖА ЖТТК диспетчері	Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	1	12	
	Баутино ЖА қауіпсіздік қызметінің бастығы						
18	Бастық (коммерциялық жұмыс бөлімі)	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім
	Жетекші маман (коммерциялық жұмыс бөлімі)	Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1	30	1	30	
	Маман (коммерциялық жұмыс бөлімі)	Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
	Маман (арнаулы орта білімді) (коммерциялық жұмыс бөлімі)	Каска	1	24	1	24	
	Жетекші маман (көлік-экспедиторлық тобы)	Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	12	1	12	
	Маман (көлік-экспедиторлық тобы)	Ашық қорғаныш көзілдірігі	1	12	1	12	
	Бас менеджер (коммерциялық жұмыс бөлімі)	Подшлемник	1	12	1	12	
	Жетекші маман (коммерциялық жұмыс бөлімі)	Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	1	1	1	
19	ЖТТК докер-механизаторы	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім .
	Порталды кран машинисі-кран жүргізуші	Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1	30	1	30	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Каска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	12	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	1	1	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	2	12	2	12	
		Тоқыма ММ қолғап	4	1	12	12	
		Жылы қолғап	4	12	1	12	
		Силикон қолғап	4	1	12	12	
		Бір рет киетін комбинезон	6	1	6	12	
		Бір рет пайдаланатын респиратор	12	1	6	12	
		Бетті тұтас жабатын маска, газтұтқыш, сүзгілі	1	12	1	12	

		Бетті тұтас жабатын маскаға сүзгі	12	1	1	12
		Желден қорғайтын, су өтпейтін, капюшоны бар плащ	1	12	1	12
		Резеңке етік	1	24	1	24
		Құтқару кеудешесі	1	24	1	12
		Сақтандыру белдігі	1	12	1	12
		Жазғы киім жиынтығы	1	30	1	30
20	Слесарь-жөндеуші Электр слесарь Жүк қармау жабдықтарын жасау жөніндегі слесарь ЖҚЖ, ЖҚА және ыдыстарды бақылау жөніндегі техник ЭБПФК 6 разрядты электр монтері (электрмен жабдықтау фб) ЭБПФК 5 разрядты электр монтері (электрмен жабдықтау фб) ЭБПФК БӨАА слесарі (электрмен жабдықтау фб) 5 разрядты слесарь-сантехник (жылумен-сумен жабдықтау фб) 7 разрядты электр слесарь (кран жабдықтары фб) 6 разрядты электр слесарь (кран жабдықтары фб) 5 разрядты электр слесарь (кран жабдықтары фб) 6 разрядты слесарь-жөндеуші (кран жабдықтары фб) 6 разрядты слесарь-жөндеуші (кран жабдықтары фб) 6 разрядты слесарь (шеберхана) 5 разрядты слесарь (шеберхана) 6 разрядты электрші-аккумуляторшы Автомобиль жөндеу жөніндегі	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12
		Каска	1	24	1	24
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бөтеңке)	1	12	1	12
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	1	1	12
		Подшлемник	1	12	1	12
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	2	12	2	12
		Тоқыма ММ қолғап	12	12	12	12
		Жылы қолғап	2	12	1	12
		Силикон қолғап	12	12	12	12
		Бір рет киетін комбинезон	12	12	6	12
		Нитрил қолғап	12	12	12	12
		Диэлектр қолғап	1	12	1	12
		Сақтандыру белдігі	1	12	1	12
		Шлангалы газтұтқыр	1	24	1	24
		Бетті тұтас жабатын маска, газтұтқыш, сүзгілі	1	12	1	12
		Респираторға сүзгі	12	1	12	1
		Сүзгілі респиратор	12	1	12	1
		Болгаркамен жұмыс істеуге арналған қорғаныш қалқан	1	3	1	3
		Шуға қарсы құлаққалқан	1	12	1	12
		Диэлектрлі резеңке кілемше	1	24	1	24
		Беруши	12	1	12	1
		Резеңке қолғап	12	1	12	1
		Жазғы киім жиынтығы	1	12	1	12

	6 разрядты слесарь Автомобиль жөндеу жөніндегі 5 разрядты слесарь Жүк тиеу машиналарын жөндеу және қызмет көрсету жөніндегі слесарь Жүк тиеу машиналарын жөндеу және қызмет көрсету жөніндегі слесарь Шина монтаждаушы-вулканизаторшы Аға оператор-электр монтер Ауысым операторы-электр монтер 7 разрядты станокшы (шеберхана) 6 разрядты ағаш шебері-станокшы						
21	6 разрядты тас қалаушы (жөндеу-құрылыс жұмыстары фб) 5 разрядты сылақшы (жөндеу-құрылыс жұмыстары фб) 6 разрядты окшаулаушы (жөндеу-құрылыс жұмыстары фб) 6 разрядты жол жұмысшысы (жөндеу-құрылыс жұмыстары фб)	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1	30	1	30	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Каска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	12	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	1	1	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	2	12	
		Тоқыма ММ қолғап	12	1	12	12	
		Жылы қолғап	2	12	1	12	
		Силикон қолғап	12	12	12	12	
		Бір рет киетін комбинезон	12	12	6	12	
		Нитрил қолғап	12	12	12	12	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
22	Жүк көлігінің жүгізушісі Автобус жүргізушісі Шағын автобус жүргізушісі Жеңіл автокөлік жүргізушісі	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1	30	1	30	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	24	1	12	
		Каска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	24	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	1	1	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	2	12	
		Тоқыма ММ қолғап	6	12	12	12	
		Жылы қолғап	1	12	1	12	
		Силикон қолғап	6	12	12	12	
		Реңке етік	1	24	1	24	
		Бір рет киетін комбинезон	6	12	6	12	
		Нитрил қолғап	6	12	12	12	

23	6 разрядты электрмен-газбен дәнекерлеуші	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1	30	1	30	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Каска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	12	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	1	1	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	2	12	
		Тоқыма қолғап/ Мақта-мата қолғап	6	12	12	12	
		Жылы қолғап	1	12	1	12	
		Саусақты қолғап	6	12	12	12	
		Дәнекерлеушінің көзілдірігі	1	1	1	1	
		Дәнекерлеушінің костюмі	1	12	1	12	
24	Кеме капитаны (порт флоты экипажы) Кеме аға капитаны (порт флоты экипажы) Кеме аяқсауы капитаны (порт флоты экипажы) Кеме вахталық капитаны (порт флоты экипажы) Матрос (порт флоты экипажы)	Дәнекерлеушіге арналған қорғаныш қалқан	1	12	1	12	20 бөлім
		Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Краги	12	12	12	12	
		Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бәтеңке)	1	30	1	30	
24	Кеме капитаны (порт флоты экипажы) Кеме аға капитаны (порт флоты экипажы) Кеме аяқсауы капитаны (порт флоты экипажы) Кеме вахталық капитаны (порт флоты экипажы) Матрос (порт флоты экипажы)	Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Каска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бәтеңке)	1	12	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	1	1	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	2	12	
		Тоқыма қолғап/ Мақта-мата қолғап	6	12	12	12	
		Жылы қолғап	1	12	1	12	
		Саусақты қолғап	6	12	12	12	
		Бір рет киетін комбинезон	6	12	6	12	
		Бір рет пайдаланатын респиратор	12	1	6	12	
		Газтұтқыр респиратор	1	12	1	12	
		Диэлектрлі боты	1	24	1	24	
		Диэлектрлі қолғап	1	24	1	24	
		Сақтандырғыш белдік	1	24	1	24	
		Шлангалы газтұтқыр	1	30	1	30	
		Бетті тұтас жабатын маска, газтұтқыш, сүзгілі	1	12	1	12	
		Респираторға сүзгі	12	1	1	12	
		Сүзгілі респиратор	12	1	1	12	
		Болгаркамен жұмыс істеуге арналған қорғаныш қалқан	1	3	1	3	
		Шуға қарсы құлаққалқан	1	12	1	12	

		Беруши	12	1	12	1	
		Резеңке қолғап	1	1	1	1	
		Желден қорғайтын, су өтпейтін, капюшоны бар плащ	1	24	1	24	
		Диэлектрлі резеңке етік	1	24	1	24	
		Резеңке етік	1	24	1	24	
		Су етік	1	24	1	24	
		Резеңке қолғап	1	12	1	12	
25	Тальман (жүк қоймасы)	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	20 бөлім
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Қаска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бөтеңке)	1	12	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	1	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	2	12	
		Тоқыма қолғап/ Мақта-мата қолғап	6	1	12	12	
		Жылы қолғап	4	12	1	12	
		Саусақты қолғап	12	12	12	12	
26	Аға қызметкер (Баутино ЖА қауіпсіздік қызметі) Қызметкер (Баутино ЖА қауіпсіздік қызметі) Баутино ЖАҚ ЖТТК докер-механизаторы Баутино ЖА ЭТТК стивидоры 7 разрядты лесарь-жөндеуші 7 разрядты электр слесарь Жеңіл автокөлік жүргізушісі	Қысқы арнайы киім жиынтығы	1	30	1	30	
		Металл тұмсықты қысқы аяқ киім (бөтеңке)	1	30	1	30	
		Жазғы арнайы киім жиынтығы	1	12	1	12	
		Қаска	1	24	1	24	
		Металл тұмсықты жазғы аяқ киім (ашық бөтеңке)	1	12	1	12	
		Ашық қорғаныш көзілдірігі	2	1	1	12	
		Подшлемник	1	12	1	12	
		Жарыққа шағылысатын кеудеше/ Сигналдық кеудеше	1	12	2	12	
		Тоқыма қолғап/ Мақта-мата қолғап	4	1	12	12	
		Тоқылған жылы қолғап	4	12	1	12	
		Саусақты қолғап	12	12	12	12	
		Бір рет киетін комбинезон	6	1	6	12	
		Бір рет пайдаланатын респиратор	12	1	6	12	
		Бетті тұтас жабатын маска, газтұтқыш, сүзгілі	1	12	1	12	
		Респираторға сүзгі	12	1	1	12	
		Желден қорғайтын, су өтпейтін, капюшоны бар плащ	1	12	1	12	
		Резеңке етік	1	24	1	24	
		Құтқару кеудешесі	1	24	1	12	
		Сақтандыру белдігі	1	12	1	12	

№1 ескерту:

1. Қоймада бар жеке қорғану құралдары (қысқы арнайы. киім, жазғы арнайы) қызметкерлерге беру үшін жинақталады.
2. Бөлімшелерге жеке қорғану құралдарын беру ЕҚӨҚК келісілген өтінім негізінде жүргізіледі.
3. Берілген ЖҚҚ туралы қызметкердің жеке карточкасына жазба енгізуді бөлімше басшысы жүргізеді, карточканың көшірмесі материалдық-техникалық қамтамасыз ету басқармасының қойма меңгерушісінде болады.
4. Жазғы жұмыс киімдерінің жиынтығы:
  - 4.1. Жазғы арнайы тігуге арналған негізгі материал. киім - 80% ММ және 20% полиэстер.
  - 4.2. Куртка мен шалбардан тұрады (жартылай комбинезон).
5. Қысқы жұмыс киімдерінің жиынтығы:
  - 5.1. Қысқы арнайы тігуге арналған негізгі материал. киім-80% ММ және 20% полиэстер.
  - 5.2. Ол (докер-механизатороар, тальмандар үшін) күртеден, шалбардан (жартылай комбинезон), ішкі жилеттен, жаңбыр күртешесі түріндегі шапаннан (шапан, шалбар, жең) тұрады.
  - 5.3. Ол (жүргізушілер, слесарлар және т.б. үшін) куртка, шалбар (жартылай комбинезон), ішкі кеудешеден тұрады.
6. Қысқы аяқ киім - етік, ашық бәтеңке.
7. Жазғы аяқ киім - етік, ашық бәтеңке.
8. Бір айда нормада көзделген тізбеден екі атаудан артық емес қолғап беріледі.

№1 таблица

№	Жеке қорғану құралдары және кезекші қорғану құралдары	Саны	Тозу мерзімі, ай
1	Диэлектрлі боты	1	Кезекші
2	Диэлектрлі қолғап	1	Кезекші
3	Сақтандырғыш бау	1	Кезекші
4	ПШ-1 шлангалы газтұтқыр	1	Кезекші
5	Газтұтқыр сүзгісі бар сүзгілі респиратор	1	12
6	Респираторға сүзгі	1	1
7	Сүзетін респиратор	1	1
8	Болгаркамен жұмыс істеуге арналған қорғаныш қалқаны	1	1
9	Шуға қарсы құлаққалқан	1	1
10	Құлаққап	4	1
11	Резеңке қолғап	1	1
12	Краги	1	1
13	Құтқару кеудешесі	1	30
14	Дәнекерлеушінің костюмі	1	30
15	Дәнекерлеушіге арналған қорғаныш қалқаны	1	12
16	Өрт сөндірушіге арналған әскери киім жиынтығы	1	24
17	Желден қорғайтын, су өткізбейтін, капюшоны бар плащ	1	30
18	Диэлектрлі резеңке кілемше	1	24
19	Резеңке етік	1	12
20	Су етік	1	12

21	Фартук	1	12
22	Апаттық ЖҚК жиынтығы - қысқы киім жиынтығы	1	30
23	Апаттық ЖҚК жиынтығы - жазғы киім жиынтығы	1	12
24	Герметикалы қорғану көзілдірігі	1	12
25	Бір рет киетін костюм	1	

№1 кестеге сәйкес жеке қорғану құралдарын беру авариялық жұмыстар, төтенше жағдайлар, газға қауіпті жұмыстар, қауіптілігі жоғары жұмыстар, АҚ бойынша оқу сабақтарын өткізу, аварияларды жою жоспары бойынша оқу сабақтарын өткізу, кәсіпорынның жұмыс істеуі және лауазымдық міндеттерін орындау үшін қажетті жұмыстар кезінде жүргізіледі.

<b>Жұмыскерлерге жуатын және залалсыздандыратын құралдар беру нормалары, оларды беру тәртібі мен шарттары</b>			
<b>№</b>	<b>жуатын және залалсыздандыратын құрал түрлері</b>	<b>Жұмыстар мен өндірістік факторлардың атауы</b>	<b>Норма выдачи на 1 месяц</b>
1.	Жуатын құралдар (иіс сабын, кір сабын, ұнтақ, сұйық сабын)	Ластануға байланысты жұмыстар	Не мене 500 гр.

№2 ескерту:

1. Осы нормаларда көзделген арнайы киім, арнайы аяқ киім және жеке қорғану құралдарын осы нормаларда көзделген тозу мерзімдерімен қорғаныш қасиеттері мен гигиеналық сипаттамалары бойынша ұқсас басқа маталар мен материалдардан жасалған арнайы киімге, арнайы аяқ киімге және жеке қорғаныш құралдарына ауыстыруға жол беріледі.

2. Жеке қорғану құралдарының тозуы жеке қорғану құралдарының физикалық тозуы ретінде анықталады, олар жасалған материалдардың бастапқы қасиеттерінің жоғалуымен, олардың қызмет ету мерзіміндегі құнының төмендеуімен сипатталады.

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

«кезектестіріп» кию мерзімімен беру нормаларында көзделген арнайы киім, арнайы аяқ киім және жеке қорғану құралдары жұмыстың жекелеген түрлерін орындау кезінде мерзімді пайдалану үшін беріледі.

Кезектестіріп киетін арнайы киім, арнайы аяқ киім және жалпы пайдаланудағы жеке қорғану құралдары қызметкерлерге олар үшін тағайындалған және белгілі бір жұмыс орындарына бекітіліп берілетін және бір ауысымнан екіншісіне берілетін жұмыстарды орындау уақытында ғана беріледі.

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

4. Өз қызметінің түрі бойынша өндірістік цехтар мен учаскелер, бригадирлер, аға стивидорлар, стивидорлар, меңгерушілер, бригадирлердің міндеттерін орындайтын шеберлерге, меңгерушілердің көмекшілеріне және басшы көмекшілеріне мезгіл-мезгіл баруға міндетті инженерлік-техникалық қызметкерлерге, әкімшілік басқару аппаратының қызметкерлеріне (басқарушы, бухгалтер, экономист, заңгер, бас менеджер, менеджер, жетекші мамандар, мамандар) жұмысшылардың а арнайы киім, арнайы аяқ киім және басқа да жеке қорғану құралдары норма бойынша беріледі, осы цехтар мен учаскелердің негізгі кәсіптерінің жұмысшылары үшін белгіленген.

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

<b>Климаттық белдеу</b>	<b>Облыс атауы</b>	<b>Тозу мерзімі</b>
-------------------------	--------------------	---------------------

2	Ақтөбе облысы	2,5 жыл
	Шығыс Қазақстан облысы (оңтүстікке қарай 500 солтүстік енділік)	
	Атырау облысы	
	Мңғыстау облысы	
	Қостанай облысы (оңтүстікке қарай 500 солтүстік енділік)	
	Батыс Қазақстан облысы	

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

7. Тиісті нормаларда көзделген жеңіл тондарды 1 климаттық белдеуде төмен температурадан қорғау үшін күртешемен бекітілетін оқшаулағыш төсемімен, Үлбір жағасымен, желден қорғайтын клапанмен және тозу мерзімі 3 жыл болатын сорғышпен ауыстыруға болады.

8. 3 климаттық белдеуде ашық ауада жұмыс істейтін және арнайы киім ретінде жеңіл пальто алмаған жұмыскерлер қосымша 1 жыл тозу мерзімі бар оқшауланған іш киіммен қамтамасыз етілуі тиіс.

9. Жилет, сигналдық қолғап, диэлектрлі галош және қолғап, диэлектрлі резеңке кілемше, қорғану көзілдірігі, қорғану шлемшесі, қаска астындағы подшлемник, сақтандырғыш белбеу, газқағар, респиратор, қорғану қалқаны, құтқару жилеттері, белбеу мен костюм, сақтандыру жүйелері, бетперде мен ашық маска сияқты жеке қорғану құралдарының түрлері ауыстырылатын сүзгі, құлаққап, тізе жастықшасы, газ талдағыш, көшіретін көлік, оқшаулағыш газқағар тиісті нормаларда көрсетілмеген, оларды жұмыс беруші қызметкерлерге «тозғанша» немесе «кезекші» ретінде кию мерзімімен орындалатын жұмыстардың шарттары мен ерекшеліктерін ескере отырып береді.

### Өтініш

Мен, \_\_\_\_\_  
(аты-жөні)

кез келген негіздеме бойынша жұмыстан босатылғанда маған берілген арнайы киімді орталық қоймаға тапсыруға міндеттенемін. Арнайы киімді қайтармаған жағдайда жеке табыс салығым мен міндетті зейнетақы аударым сомасынан жалақымнан ұстап қалуға келісемін.

Аты-жөні, қолы, күні

## **Кәсіподақ комитетіне мүше емес жұмыскерлерді ұжымдық шартқа қосу ТӘРТІБІ**

Осы Ұжымдық шарттың талаптары мен әрекет етуі Ұжымдық шарт жасап, оған қосылған Жұмыскерлер мен Жұмыс берушіге қатысты болады.

«АХТСП» ҰК» АҚ құмыскерлері мен кәсіподақ арасында арасында жасалған Ұжымдық шартқа қосылу талабы жұмыс берушімен еңбек шартыны жасау болып табылады.

Осы Ұжымдық шарт талаптары Ұжымдық шартты жасаған соң тиісті өтініш берген күннен бастап немесе «АХТСП» ҰК» АҚ жұмыскерлерінің өкілдерімен ұжымдық келіссөздер жүргізу жөніндегі комиссия хаттамасында көрсетілген күннен бастап оған қосылған жұмыскерлерге толық көлемде қатысты болады.

Қосылу тәртібі

Жұмыскер 2026-2028 жылдарға жасалған Ұжымдық шартқа қосылу туралы тиісті өтініш береді.

Ұжымдық келіссөздер жүргізу жөніндегі комиссия жұмыскерлерді осы Ұжымдық шартқа қосу туралы шешім шығарады.

Комиссия отырысының хаттамасы өтініштердің түпнұсқаларымен Ұжымдық шартпен бірге сақталады. Хаттамалардың көшірмелері экономика және қаржы департаментіне, қызметкерлермен жұмыс бөлімшесіне, кәсіподақ комитетіне беріледі.

Жұмысқа жаңадан қабылданған жұмыскер еңбек шартын жасағанда осы Ұжымдық шартқа қосылуға өтініш (осы Тәртіпке қосымша) береді. Өтініштің түпнұсқасы комиссия хатшысына беріліп, басқа өтініштермен сақталады. Бұл жағдайда комиссия шешімі талап етілмейді.

Кәсіподақ комитетіне  
мүше емес жұмыскерлерді  
ұжымдық шартқа қосу  
тәртібіне **қосымша**

**ҮЛГІ**

**«АХТСП» ҰК» АҚ  
Басқарма төрағасы**

---

**Кәсіподақ комитетінің төрағасы**

---

---

**Өтініш**

Сізден мені 2026-2028 жылдарға арналған «Ақтау халықаралық теңіз сауда порты» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасында жасалған ұжымдық шартқа қосуды сұраймын.

Аты-жөні, қолы, күні