**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ТОО** «**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**»

|  |  |
| --- | --- |
| 1. **Жалпы ережелер**

**1.1. Ұжымдық шарттың тараптары мен орындалуы**1.1.1. Осы Ұжымдық шарттың тараптары болып  **«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» ЖШС**, БСН \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, мына мекен жайы бойынша орналасқан: Қазақстан Республикасы, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ қ., \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ көшесі, \_\_\_ үй (ары қарай мәтін бойынша **«Жұмыс беруші»** немесе **«Компания»**), Жарғының негізінде әркет етуші Директор \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тұлғасында, **«\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_» ЖШС жұмысшылары**, Жалпы жиналыстың (конференцияның) хаттамасы негізінде әрекет етуші \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ тұлғасында, «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_. жылдан бергі жұмысшылар (ары қарай мәтін бойынша **«Жұмыскерлер»**), бірге «Тараптар», ал жеке дара – «Тарап» деп аталады.1.1.2. Осы Ұжымдық шарт Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер арасындағы еңбек, әлеуметтік экономикалық және кәсіптік қатынастарды өзара сыйластық пен тараптардың ортақ мүдделерін реттейтін құқықтық акт болып табылады.1.1.3. Осы Шартты жасауда Тараптар қолданыстағы Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі және өзге де Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің ережелерін негізге алады.**1.2. Шарттың мәні**1.2.1. Осы шарттың мәні болып еңбек заңнамасымен салыстырмалы түрдегі еңбек, кепіл, өтемақы төлемдері, сонымен қатар тараптардың еңбек және әлеуметтік экономикалық мәселелерін шешу барысындағы өзара міндеттерін орындау тәртібін ұйымдастыру жайлы, Жұмыс беруші мен Жұмыскердің құқықтары мен мүдделерін қамтитын ережелер болып табылады.1.2.2. Осы ұжымдық шартта тараптар үшін маңызды болып табылатын ҚР Еңбек Кодексінің кейбір ережелері де көрініс.**1.3. Негізгі қағидалар**1.3.1. Ұжымдық шарт тең құқықты тараптармен, ерікті түрде, заңнамалық актілердің ережелерін сақтау, өкілді органдарының өкілеттігі, таңдау еркі, шарттың мәнін қамтушы сұрақтарды талқылау мен шешу, жүктелген міндеттмелерді қамтамасыз ету шынайылығы негізінде жасалды.1.3.2. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінің ережелерін негізделіп реттеледі және орындалады.1.3.3. Осы Ұжымдық Шарттың ержелері атынан осы Ұжымдық шарт жасалған Жұмыс беруші мен Жұмыскерлерге қатысты болып табылады.**1.4. Тараптардың жалпы құқықтары мен міндеттері**1.4.1. Жұмыс беруші құқықтары мен міндеттері**1.4.1.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:**1) Жұмыскерлердің Қазақстан Республикасы заңнамасымен, ұжымдық шартпен және осы шартпен көзделген еңбек және әлеуметтік құқықтарын сақтауға; 2) Еңбек қауіпсіздігін ұйымдастыруға және жетілдіруге, өндіріс тиімділігі мен мәдениетін көтеруге, жұмыскерлерді кәсіптік даярлау мен білімдерін жоғарылатуға; 3) Тараптардың өкілдерінің тепе-тең қатысуымен, келісу комиссиялары арқылы еңбек дауларын реттеу бойынша Қазақстан Республикасының заңнамаларының жіне Келісім комиссиясы жөніндегі келісім ережелері негізінде шаралар қабылдауға; 4) Өндірісте қауіпсіз еңбек жағдайын жасау бойынша шаралар қолдануға;  5) Жұмыскердің өтініші негізінде, мүмкіндік болған жағдайда, Жұмыскерлердің өкілімен ағымдағы мәселелерді шешу үшін кездесуе; 6) ҚР заңнамалық актілерімен көзделген жұмыс беруші актілерін шығару барысында Жұмыскерлердің өкілінің пікірін ескеру; 7) Осы Ұжымдық шарт және ҚР Еңбек кодексінің ережелерін сақтау;8) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына және жұмыс берушінің ішкі құжаттарына сәйкес жұмыскерлерді жұмыс орнында тамақтандыруды қамтамасыз ету;9) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына және Жұмыс берушінің ішкі құжаттарына сәйкес қызметкерлерді жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету.**1.4.1.2. Жұмыс беруші құқылы:** 1) Осы Ұжымдық шартта және ҚР Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда, Жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып, Жұмыскерлермен ұжымдық шарт және жеке еңбек шарты қатынастарын реттейтін Жұмыс беруші актілерін шығаруға. 2) Жұмыскерлердің заңсыз әрекеттерін заңнама шегінде тоқтатуға, сонымен бірге тәртіптік жаза қолдануға, материалдық зиянды өтетуге және еңбек шартын бұзуға, тоқтатуға; 3) Жұмыскерлердің өкілдерімен жұмыстық қарым-қатынасын қолдап отыру үшін, уәкілетті тұлғалар тағайындауға.4) Жұмыскерлердің Компания өнімдерін қолдану тәсілдерін білу, маркетинг негіздері мен өзге де сапалы қызмет жасау үшін қажетті біліктіліктерін тексеру үшін ішкі аттестациялау(эмтихан) өткізу. 5) Қазақстан Республикасы заңнамасы, Еңбек Кодексі, еңбек шарты және осы Шартпен көзделген өзге де құқықтарды пайдалануға. **1.4.2. Жұмыскерлердің жалпы құқықтары мен міндеттері** **1.4.2.1. Жұмыскерлер міндеттенеді:** 1) Қазақстан Республикасы заңнамасы талаптарын сақтауға және Жұмыс берушінің актілері мен талаптарын орындауға; 2) Жұмыс берушінің меншігіне ұқыпты қарауға, материалдар мен энергия қорларын үнемдеп жұмсауға;3) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі нормаларына сай, еңбек дауларын ерікті түрде реттеу үшін шара қолдануға;4) Компанияның өнімдерін қолдану тәсілі бойынша, маркетинг негіздері және өзге де сапалы қызмет жасау үшін қажетті біліктілік дәрежесін арттыруға; 5) ішкі еңбек тәртіптемесі ережелерін, лауазымдық нұсқаулықты, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі, еңбек және ұжымдық шарт ережелерін сақтауға. 6) қызметтік міндеттерін орындау кезінде еңбекті қорғау саласындағы мемлекеттік және корпоративтік талаптарды қатаң сақтауға;7) қызметкер оқытылатын және (немесе) сертификатталған, сонымен қатар медициналық себептерге сәйкес келетін жұмысты ғана бастауға;8) егер ол қауіпті болып қалса, қызметкердің денсаулығы мен өміріне қауіп төндірсе, кез келген жұмысты тоқтатуға;9) егер ол немесе оның әріптестері COVID-19 вирусының немесе ауа-тамшы жолымен берілетін басқа жұқпалы аурулардың белгілері болса, дереу жетекшіңізге хабарлаңыз;10) алкогольді, есірткі заттарды және рұқсат етілмеген есірткілерді Қоғам аумағында және жұмыс бөлмелерінде сақтауға, қабылдауға немесе таратпауға.**1.4.2.2. Жұмыскерлер құқылы:**1) Қазақстан Республикасы заңнамасы және осы Шартпен көзделген құқықтар мен кепілдіктердің сақталуын ескере отырып, еңбек жолын жүзеге асыруға;2) осы Шарт талаптарын орындау бойынша объективті ақпарат алуға;3) Қазақстан Республикасы заңнамасы, Еңбек Кодексі, еңбек шарты және осы Шартпен көзделген өзге де құқықтарды пайдалануға.1. **Еңбек Қатынастары**

**2.1. Еңбек Шарты**2.1.1. Компанияға жұмысқа қабылдау Қазақстан Республикасы заңнамасының нормаларына сәйкес, еңбек шартын жасасу жолымен іске асырылады. 2.1.2. Еңбек шартының талаптары, қолданыстағы еңбек заңнамасымен салыстырғанда, Жұмыскердің жағдайын нашарлата алмайды. 2.1.3. Жұмыс беруші қолданыстағы Еңбек заңнамасы нормаларына сай, мына жағдайларда Жұмыскерді жұмыстан шеттетуге міндетті: 1) жұмыста алкогольге, есірткіге мас күйінде жүргендерді, токсикоманиялық мас күйінде жүргендерді немесе жұмыс күні бойында мастыққа әкелетін заттарды қабылдаған жұмыскерлерді; 2) еңбекті қорғау және қауіпсіздік ережелері бойынша емтихан тапсырмаған Жұмыскерді;3) Жұмыс берушімен ұсынылған жеке қорғаныс және/немесе ұжымдық қорғаныс құралдарын қолданбағандарды;4) егер, Қазақстан Республикасы заңнамаларына сай міндетті болып табылатын болса, медициналық байқаудан немесе ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпегендерді; 5) Жұмыскердің көлік құралын жүргізу куәлігінен немесе еңбек шартымен көзделген жұмысты орындауға қажетті басқа рұқсаттарынан айырылған жағдайда; 6) егер оның әрекеті немесе әрекетсіздігі апаттық жағдайдың туындауына, еңбекті қорғау ережелерінің, өрт қауіпсіздігі ережелерінің немесе көлік қозғалысы қауіпсіздігінің бұзылуына әкеп соғатын болса; 2.1.4. Жұмыс беруші, толық материалдық жауапкершілік қабылдағаны жөніндегі жазбаша келісім негізінде оған берілген мүліктің немесе басқа құндылықтардың сақталуын қамтамасыз етпеген Жұмыскерді жұмыстан шеттетуге құқылы; 2.1.5. Жұмыс беруші Жұмыскерлердің зейнеткерлік жасына толуына байланысты Еңбек Шартын, орнатылған жұмыстар мен кәсіптер бойынша шектеулерді ескере отырып, жыл сайын өз қалауыммен ұзартып отыруға құқылы;**2.2. Еңбек тәртіптемесі және Еңбек тәртібі****2.2.1. Ішкі еңбек тәртіптемесінің ережелері**2.2.1.1. Компанияның Ішкі еңбек тәртіптемесі Жұмыс берушімен бекітіледі. 2.2.1.2. Еңбек тәртіптемесінің ережелерінде Жұмыскерлердің жұмыс уақыты мен тынығу уақыты, еңбек тәртібін қамтамасыз етудің талаптары, еңбек қатынастарын реттеудің өзге де мәселелері белгіленеді.2.2.1.3. Еңбек тәртіптемесінің ережелерін орындау Жұмыс берушілер мен Жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады. **2.2.2. Тәртіптік жазалар** 2.2.2.1. Жұмыс беруші Жұмыскердің тәртіптік теріс қылық жасағаны үшін, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексімен және ішкі рәсімдермен көзделген тәртіптік жазалар қолдануға құқылы. 2.2.2.2. Жұмыс беруші өзінің актісін шығару арқылы тәртіптік жаза қолданады.**2.2.3. Жұмыс Уақыты**2.2.3.1. Жұмыс жағдайының өзгерістері, еңбекке ақы төлеу мөлшері мен жүйесі, жеңілдіктер, жұмыс режімі, толық емес жұмыс уақытын белгілеу немесе тоқтату, мамандықтарды бірлестіру, санаттарын және лауазым атауын өзгерту туралы, Жұмыскер Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі нормаларымен белгіленген тәртіппен және мерзімде хабарланады. 2.2.3.2. Тынығу және тамақтану үшін берілетін уақыт, жұмыс уақытына кірмейді. 2.2.3.3. Ауысымдық жұмыста күн сайынғы жұмыс (ауысым) ұзақтығы, Жұмыс берушімен бекітілген Еңбек тәртіптемесінің ережелерімен және ауысым кестесімен белгіленеді. 2.2.3.4. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде Жұмыскерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартқан жағдайда, Жұмыскерге бір жарым есе мөлшерде ақы төленеді немесе Жұмыскердің қалауы бойынша оған басқа демалыс күні беріледі, ол демалыс күнін есептік кезең шегінде пайдалануы тиіс. 2.2.3.5. Ауысым кестесі Жұмыс берушімен жасалады және бекітіледі, және ауысым ұзақтығы 12 сағаттан аспауы тиіс. Жұмыс беруші ауысым кестелерін Жұмыскерлер назарына, осы кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін күнтізбелік он күннен кешіктірілмей жеткізеді. **2.2.4. Тынығу уақыты және еңбек** **демалыстары.** 2.2.4.1. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының ұзақтығы кемінде күнтізбелік 24 күнге беріледі.2.2.4.2. Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берудің кезектілігі, жыл сайын Жұмыс беруші Жұмыскерлердің пікірін ескере отырып бекітетін демалыстар кестесіне сәйкес айқындалады (ағымдағы күнтізбелік жылдың келуіне екі апта алдын кешіктірілмей), не әрбір жеке жағдай бойынша Жұмыс беруші мен Жұмыскердің келісімі бойынша демалыстар кестесінен тыс белгіленеді. Қызметкердің өтініші бойынша жыл сайынғы демалыстар бөліктерге бөлінуі мүмкін және осы демалыс күнінен кем дегенде бір бөлігінің ұзақтығы он төрт күнтізбелік күн болуға тиіс. Демалыс үшін төленетін төлем, демалыс басталғанға дейінгі 3 күннен кешіктірмей жасалады. 2.2.4.3. Бекітілген жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын берудің кезектілік кестесі Жұмыскерлер орындауы үшін міндетті болып табылады.2.2.4.4. Өндірістік қажеттілікке байланысты кесте өзгертілген жағдайда, Жұмыс беруші Жұмыскерді еңбек демалысы басталар алдында кемінде екі апта бұрын хабардар етуге міндетті. Еңбек демалысы кестесіне Жұмыс беруші ғана өзгеріс енгізуге құқылы. 2.2.4.5. Еңбекті қорғау мақсатында, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы Жұмыс беруші мен Жұмыскердің келісімі бойынша бөлікке бөлініп берілуіне болады. Бұл ретте, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының бір бөлігі күнтізбелік екі аптадан кем болмауы тиіс. **2.2.5. Еңбек жағдайлары. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау**2.2.5.1. Компаниядағы әрбір жұмыс орнында еңбек жағдайлары мемлекеттік стандарттарға, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ережелер мен нормалар талаптарына сәйкес болуға тиіс. 2.2.5.2. Жұмыс беруші жұмыс орнында ҚР нормативтерінің талаптарына сәйкес жұмыс жағдайын жасауға міндетті. 2.2.5.3. Жұмыс беруші еңбекті қорғау және қауіпсізідік техникасы бойынша іс-шаралар даярлауға құқылы, және Компанияның қаржы жағдайына сәйкес және Жұмыс берушінің бекітілген бюджеті шегінде осы іс-шараларды қаржыландырады. 2.2.5.4., Өндірістегі еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды (арнайы тергеп-тексерілуге жататын жағдайларды қоспағанда) тергеп-тексеруді, Жұмыскерлер өкілінің міндетті қатысуымен жазатайым оқиға тіркелген кезден бастап жиырма төрт сағат ішінде Жұмыс берушінің актісімен құрылатын комиссия жүргізеді. 2.2.5.5. Жұмыскердің өміріне немесе денсаулығына қауіп төнетін жағдай туындаған кезде, Жұмыскер дереу жұмысты тоқтатуға және тікелей басшысын және/немесе өкілетті қызметкерді хабардар етуге міндетті, және олар қауіп расталған кезде жұмысты тоқта тұрып, мұндай қауіпті жоюға шара қолдануға міндетті. **2.2.6. Тараптардың материалдық жауапкершіліктері**2.2.6.1. Жұмыскердің еңбек міндеттерін орындауына байланысты оның өміріне және (немесе) денсаулығына зиян келтірілген кезде Жұмыс беруші зиянды Қазақстан Республикасының Азаматтық кодексінде көзделген көлемде және тәртіппен өтеуге міндетті. 2.2.6.2. Жұмыс берушіге нұқсан келтіргені үшін, Жұмыскердің материалдық жауаптылығы Еңбек кодексінде, Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде және Жұмыс берушінің актілерінде көзделген жағдайларда басталады. 2.2.6.3. Мынадай жағдайларда Жұмыс берушіге келтірілген нұқсанның толық мөлшердегі материалдық жауаптылығы Жұмыскерге жүктеледі: 1) Жұмыскерге толық материалдық жауаптылықты өзіне алу туралы жазбаша шарт негізінде берілген мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген; 2) Жұмыскер біржолғы құжат бойынша есебіне алған мүліктің және басқа да құндылықтардың сақталуы қамтамасыз етілмеген; 3) алкогольдік, есірткілік немесе уытқұмарлық масаңдық (оларға ұқсас) жағдайда нұқсан келтірілген; 4) материалдар, жартылай фабрикаттар, бұйымдар (өнімдер), оның ішінде оларды әзірлеу кезінде, сондай-ақ Жұмыс беруші Жұмыскерге пайдалануға берген құрал-саймандар, өлшеуіш аспаптар, арнайы киімдер мен басқа заттар кем шыққан, қасақана жойылған немесе қасақана бүлдірілген; 5) Жұмыс беруші үшін нұқсан келтіруге әкеп соққан, бейбәсекелестік туралы талап бұзылған жағдайда; 6) еңбек, ұжымдық шарттарда ескерілген өзге де жағдайларда.  1. **Еңбек ақы және өзге төлемдер мен жәрдем ақылар.**

**3.1. Кепіл төлемдері мен өтемақы төлемдері**3.1.1. Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің нормаларына, Жұмыскерлермен Еңбек шартының ережелеріне, Компанияның Ішкі еңбек тәртіптемесіне және/немесе Жұмыс берушімен бекітілген өзге ережелерге сәйкес жүргізіледі. 3.1.2. Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеуге мыналар кіреді:1) лауазымдық нұқсаулыққа сай жүктелген лауазымдық міндеттерін орындағаны үшін, Жұмыскерге төленетін негізгі жалақы;2) қосымша ақы – белгілі бір жағдайларда ғана төленетін қосымша сыйақыны білдіретін сыйлықақылар, Жұмыскерге еңбек міндеттерін тиісті орындағаны үшін, жалақыға үстеме берілетін ынталандыру және көтермелеу мақсатында төленетін төлемақылар;3) Қазақстан Республикасы заңнамасымен көзделген ерекше жұмыс режімі мен еңбек жағдайларына байланысты өтемақы сипатындағы төлемақылар: түнгі уақыт пен жұмыстан тыс уақытта және демалыс күндеріндегі жұмысқа төленетін қосымша ақылар, еңбек демалысы күндеріне, уақытша еңбекке жарамсыз күндеріне төленетін және басқа төлемақылар.3.1.3. Жұмыскерлердің жалақысы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында (тенге) ақшалай нысанда белгіленеді және айына бір реттен сиретпей, келесі айдың бірінші он күндігінен кешіктірілмей төленеді. 3.1.4. Жұмыс беруші жұмыс бабымен жеке меншік көлігін пайдаланушы Жұмыскерлерге жанармай мен көлік құралының амортизациясын еңбек шартымен не/немесе Компанияның ішкі құжаттарына сәйкес талаптар мен реттерде жеке дара өтеуге құқылы.3.1.5. Жұмыс беруші жұмыскерлерге берешек сомасының 0,1% өсімпұлын, сондай-ақ Мектепке дейінгі және мектептегі білім беру мекемелерінде балаларды ұстауға, Денсаулық сақтау қызметтеріне байланысты көлік шығындарына байланысты қызметтерді төлеуді есепке ала отырып, ақы төлеуді жүзеге асырады.**3.2.Жұмыспен қамту қамтамасыздығы, кадрлар даярлау және қайта даярлау****3.2.1. Жұмыс беруші:**1) Мамандығына, біліктілігіне және еңбек шартына сәйкес, Жұмыскерлерді жұмыспен толық қамтамасыз етуге.2) Жұмыспен қамтуды сақтау мақсатында, нақты жұмыс істелінген уақытқа ақы төлеуімен, толық емес жұмыс уақыты нұсқасын қолдануға.**3.3. Жұмыскерлерге әлеуметтік және медициналық қызмет көрсету**3.3.1. Жұмыс беруші Жұмыскерлердің жарналарын Мемлекеттік зейнетақы беру орталығына уақытылы аударып отыруға міндетті.3.3.2. Жұмыс беруші Жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша қысқа мерзімді демалыс береді және келесі жағдайларда осындай қысқа мерзімді демалыс күндеріне Жұмыскердің орташа жалақысы сақталады: 1) Жұмыскердің өзінің тойы – 3 жұмыс күні;2) отбасы мүшелерінің қайтыс болуы (жұбайы, қызы, ұлы, әкесі, анасы) - 3 жұмыс күні. 3) бала туылғанда - 3 жұмыс күні әкелерге.1. **Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері**

4.1. Жұмыс беруші міндеттенеді:1) кәсіподаққа кәсіпорынның қызметі туралы ақпарат беру;2) кәсіподаққа жұмыс істеу үшін үй-жай беру \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № телефонмен \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;3) негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ активіне қоғамдық міндеттерді атқару үшін кәсіподақпен келісілген мерзімде ақылы бос уақыт беру;4) кәсіподақ мүшелерінің жиналыстарын жұмыс уақытында, бірақ бірінші ауысым аяқталғанға дейін бір сағаттан ерте емес өткізу құқығын кәсіподаққа беру. Осы мақсатта конференц-залды келісілген мерзімде бөлу;5) бас бухгалтердің атына кәсіподақ комитеті бухгалтерияға ұсынатын тізім бойынша кәсіподақ мүшелерінің кәсіподақ жарналарын кәсіподақ комитетінің шотына аудару.**5. Қорытынды ережелер**5.1. Жұмыс беруші мен Жұмыскер арасындағы еңбек дауларын шешу мақсатымен құрылған Келісім комиссиясы № 1 Қосымшаға сәйкес жұмыс істейді.5.2. Осы Ұжымдық шарт мемлекеттік және орыс тілдерінде екі түпнұсқалы данамен жасалды. «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_ жылдан бастап Осы Ұжымдық шарт күшіне енеді және 202\_ жылғы «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ айына дейін әрекет етеді. 5.3. Шарт Тараптары Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімінде өзгерту және толықтыру, тек қана Тек ұйымды қайта ұйымдастыру кезінде, егер ұжымдық шарттың ережелерін жаңадан қабылданған заңнамалық және өзге де нормативтік актілерге, келісімдерге сәйкес келтіру қажет болса, сонымен қатар Тараптардың қолданыстағы заңнамаға қайшы келмейтін өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы өзара келісімімен енгізілетініне келіседі. 5.4. Шарт Тараптары Ұжымдық шарттың мәтіні, ұжымдық шарт күшіне енген сәттен бастап 30 күн ішінде Жұмыскерлерге жеткізілуі тиіс екеніне келісті. 5.5. Жұмыс беруші мен Жұмыскерлер осы Ұжымдық шарттың орындалуына ҚР қолданыстағы заңнамаларының ережелеріне сәйкес жауапкершілікте болады.5.6. Осы Ұжымдық Шарттың орындалуын қамтамасыз ету мақсатында Тараптар ортақ кездесулер, жиналыстар және конференцияларды тараптар өздері қажетті деп тапқан көлемде және мерзімдерде өткізуге құқылы. | 1. **Общие Положения**

**1.1. Стороны и назначение коллективного договора**1.1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются **ТОО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»,** БИН\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, расположенное по адресу: Казахстан, г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, улица \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, дом \_\_\_ (также по тексту именуемое как «**Работодатель**» или «**Компания**») в лице директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего на основании Устава, и **Работники ТОО «\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»,** в лице Представителя работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ действующего на основании протокола общего собрания (конференции) работников от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_. (также по тексту именуемые как «**Работники**»), вместе именуемые «Стороны», а по отдельности – «Сторона».1.1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками на основе уважения и взаимных интересов сторон.1.1.3. При заключении настоящего Договора Стороны руководствуются нормами действующего Трудового кодекса Казахстана и другими законодательными актами Казахстана.**1.2. Предмет Договора**1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с трудовым законодательством положения о труде, гарантиях и компенсационных выплатах, а также порядок исполнения взаимных обязательств сторон по решению трудовых и социально-экономических вопросов организации, обеспечению прав и интересов Работодателя и Работников.1.2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся некоторые положения Трудового кодекса РК, имеющие наибольшее значение для Сторон.**1.3. Основные принципы**1.3.1. Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.1.3.2. Коллективный договор регулируется и исполняется в соответствии с законодательством Казахстана.1.3.3. Условия настоящего Коллективного договора распространяются на Работодателя и на Работников, от имени которых заключен настоящий Коллективный договор.**1.4. Общие права и обязательства сторон**1.4.1. Права и обязанности Работодателя**1.4.1.1. Работодатель обязуется:**1) Соблюдать трудовые и социальные права Работников, предусмотренные коллективным договором и законодательством Казахстана;2) Совершенствовать организацию и безопасность труда, способствовать повышению образования и профессиональной подготовки Работников;3) Принимать меры по урегулированию трудовых споров через согласительные комиссии с равным участием представителей Сторон в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством Казахстана и Соглашением о согласительной комиссии;4) Принимать меры по созданию безопасных условий труда на рабочем месте;5) При наличии возможности встречаться с Представителями работников по их просьбе для решения текущих вопросов;6) Учитывать мнение представителей работников при вынесении актов работодателя, в случаях, когда это предусмотрено законодательством РК;7) Соблюдать условия Коллективного договора и трудового законодательства РК;8) Обеспечивать организацию питания работников по месту выполнения ими работы в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Работодателя;9) Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и внутренними документами Работодателя. **1.4.1.2. Работодатель имеет право:**1) Принимать акты, регулирующие коллективные и индивидуальные трудовые отношения с Работниками, в пределах полномочий, предусмотренных законодательством РК;2) Пресекать в пределах, предусмотренных законодательством, неправомерные действия Работников, в том числе налагать дисциплинарные взыскания, взыскивать материальный ущерб, расторгать, прекращать трудовые договоры;3) Назначать уполномоченных лиц для поддержания рабочих отношений с представителями Работников;4) Проводить внутреннюю аттестацию (экзамен) на знание Работниками методик по использованию продукции, реализуемой Компанией, основ маркетинга и иных знаний, необходимых для эффективной работы Компании;5) Пользоваться иными правами, предусмотренными законодательством Республики Казахстан, трудовыми договорами и настоящим Договором.**1.4.2. Права и обязанности Работников****1.4.2.1. Работники обязуются:**1) соблюдать положения действующего законодательства Казахстана и выполнять требования и акты Работодателя;2) бережно относиться к имуществу Работодателя, экономно расходовать материалы, энергоресурсы;3) принимать меры для добровольного урегулирования трудовых споров в соответствии с нормами действующего Трудового кодекса Казахстана;4) постоянно повышать свои знания о продукции, реализуемой Компанией, основах маркетинга и иных знаниях, необходимых для эффективной работы Компании;5) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, правил охраны и безопасности труда, трудового и коллективного договоров.6) неукоснительно соблюдать государственные и корпоративные требования в области охраны труда при выполнении своих трудовых обязанностей;7) приступать только к той работе, для выполнения которой работник обучен и (или) аттестован, а также пригоден по медицинским показаниям;8) прекращать выполнение любой работы в случае, если она становится небезопасной, угрожает здоровью или жизни работника;9) немедленно сообщить своему непосредственному руководителю в случае появления у него или его коллег признаков вируса COVID-19 или иных инфекционных заболеваний, передающихся воздушно-капельным путем;10) не хранить, не принимать и не распространять на территории и в рабочих помещениях Компании алкоголь, наркотики и неразрешенные к употреблению лекарственные средства.  **1.4.2.2. Работники имеют право:**1) на осуществление трудовой деятельности с учетом соблюдения всех предусмотренных законодательством Казахстана и настоящим Договором прав и гарантий;2) на получение объективной информации по исполнению условий настоящего Договора;3) пользоваться иными правами, предусмотренными законодательством Казахстана, Трудовым кодексом, трудовым договором и настоящим Договором. **2. Трудовые Отношения****2.1. Трудовой Договор**2.1.1. Прием на работу в Компанию осуществляется в соответствии с нормами законодательства Казахстана путем заключения трудового договора.2.1.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.2.1.3. В соответствии с нормами действующего трудового законодательства, Работодатель обязан отстранить от работы Работника: 1) находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня (рабочей смены) вещества, вызывающие такое опьянение;2) не сдавшего экзаменов по правилам безопасности и охраны труда;3) не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, предоставленные Работодателем;4) не прошедшего медицинского осмотра либо предсменного медицинского освидетельствования, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;5) в случае утраты права Работником на управление транспортным средством или других разрешений, необходимых для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;6) если его действия или бездействие могли повлечь за собой создание аварийной ситуации, нарушение правил охраны труда, пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте.2.1.4. Работодатель имеет право отстранить от работы Работника, не обеспечившего сохранность имущества и других ценностей, переданных Работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;2.1.5. С Работником, достигшим пенсионного возраста, трудовой договор может продлеваться ежегодно по усмотрению Работодателя, с учетом ограничений, установленных для отдельных видов работ и профессий, установленных актом Работодателя.**2.2. Трудовой Распорядок и Трудовая Дисциплина****2.2.1. Правила внутреннего трудового распорядка**2.2.1.1. Правила трудового распорядка Компании утверждаются Работодателем.2.2.1.2. В Правилах трудового распорядка устанавливаются рабочее время и время отдыха Работников, условия обеспечения трудовой дисциплины, иные вопросы регулирования трудовых отношений.2.2.1.3. Правила трудового распорядка являются обязательными для выполнения Работодателем и Работниками.**2.2.2. Дисциплинарные взыскания** 2.2.2.1. За совершение Работником дисциплинарного проступка Работодатель вправе применить дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом РК. 2.2.2.2. Дисциплинарное взыскание налагается Работодателем путем издания акта Работодателя.**2.2.3. Рабочее Время**2.2.3.1. Об изменении условий труда, системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменении разрядов и наименования должностей Работник уведомляется в порядке и сроки, установленные нормами действующего Трудового Кодекса Казахстана.2.2.3.2. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время.2.2.3.3. При сменной работе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем. 2.2.3.4. При суммированном учете рабочего времени в случае привлечения работника к работе в выходные или праздничные дни производится оплата в полуторном размере или Работнику, по его желанию, предоставляется другой день отдыха, который он (она) должен использовать в рамках учетного периода.2.2.3.5 График сменности составляется и утверждается Работодателем. Продолжительность смены не должна превышать 12 часов. Графики сменности доводятся Работодателем до сведения Работников в порядке и на условиях, определенных законодательством РК и/или актами Работодателя. **2.2.4. Время отдыха и трудовые отпуска**2.2.4.1. Основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск Работникам предоставляется продолжительностью не менее 24 календарных дней. 2.2.4.2. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков Работникам определяется графиком отпусков, утверждаемым Работодателем ежегодно (не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения Работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению Работодателя и Работника, по каждому отдельно взятому случаю.По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.2.2.4.3. Утвержденный график очередности предоставления ежегодных оплачиваемых трудовых отпусков, если таковой будет утвержден Работодателем, является обязательным для Работников. 2.2.4.4. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью Работодатель обязан уведомить об этом Работника не менее чем за две недели до начала трудового отпуска по графику. Вносить изменения в график отпусков имеет право только Работодатель.2.2.4.5. В целях охраны труда ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск по соглашению между Работодателем и Работником может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель.**2.2.5. Условия труда. Безопасность и охрана труда**2.2.5.1. Условия труда в Компании на каждом рабочем месте должны соответствовать требованиям стандартов, правил и норм по охране труда.2.2.5.2. Работодатель обязуется создавать нормальные условия труда на рабочих местах согласно требованиям нормативов Республики Казахстан.2.2.5.3. Работодатель вправе разрабатывать мероприятия по безопасности и охране труда и финансировать эти мероприятия в зависимости от финансового положения Компании и в рамках утвержденного бюджета.2.2.5.4. Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью (за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию), проводится комиссией, создаваемой актом Работодателя в течение двадцати четырех часов с момента регистрации несчастного случая с обязательным участием представителя Работников.2.2.5.5. При возникновении ситуации, создающей угрозу здоровью или жизни Работника, Работник обязан немедленно прекратить работу и известить об этом непосредственного руководителя и/или уполномоченного сотрудника, которые обязаны при ее подтверждении приостановить работу и принять меры по устранению этой угрозы. **2.2.6. Материальная ответственность сторон**2.2.6.1. При причинении вреда жизни и/или здоровью Работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей, Работодатель обязан возместить вред по основаниям, в объеме и порядке, предусмотренным законодательством Казахстана. 2.2.6.2. Материальная ответственность Работника за ущерб, причиненный Работодателю, наступает в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами Казахстана и актами Работодателя.2.2.6.3. Материальная ответственность в полном размере ущерба, причиненного Работодателю, возлагается на Работника в случаях:1) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, переданных Работнику на основании письменного договора о принятии на себя полной материальной ответственности;2) необеспечения сохранности имущества и других ценностей, полученных Работником под отчет по разовому документу;3) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения (их аналогов);4) недостачи, умышленного уничтожения или умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных Работодателем Работнику в пользование;5) нарушения условия о не конкуренции, которое повлекло причинение ущерба для Работодателя;6) в иных случаях, оговоренных в трудовом и/или коллективном договорах.**3. Оплата труда, иные выплаты и льготы****3.1. Гарантийные и компенсационные выплаты** 3.1.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с нормами действующего трудового кодекса Казахстана, положениями трудовых договоров с Работниками, Правилами трудового распорядка Компании и/или иными правилами, утвержденными Работодателем.3.1.2. Оплата труда работников включает в себя следующее:1) основная заработная плата, выплачиваемая работникам за выполнение возложенных должностных обязанностей, согласно должностным инструкциям;2) дополнительная оплата - премии, представляющие собой дополнительное вознаграждение, выплачиваемое работнику лишь в определенных случаях, стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение работниками трудовых обязанностей, производимые сверх заработной платы;3) выплаты компенсирующего характера, связанные с особым режимом работы и условиями труда, предусмотренные законодательством Казахстана: доплаты за работу в ночное и сверхурочное время и в выходные дни, оплата дней отпуска, дней временной нетрудоспособности, и другие.3.1.3. Заработная плата работникам устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Казахстана (тенге) не реже одного раза в месяц не позднее окончания первой декады следующего месяца.3.1.4. Работодатель вправе компенсировать отдельным работникам, использующим личный автомобиль для служебных целей, расходы на топливо и амортизацию транспортного средства на условиях и в порядке, определяемыми трудовым договором и/или внутренними документами Компании. 3.1.5. При задержке выдачи заработной платы более 1 месяца Работодатель осуществляет оплату работникам с учетом пени 0,1% от суммы задолженности, а также оплату услуг, связанных с транспортными расходами, содержанием детей в учреждениях дошкольного и школьного образования, услуг здравоохранения.**3.2. Обеспечение занятости, подготовка и переподготовка кадров****3.2.1. Работодатель:**1) Обеспечивает занятость Работников в соответствии с профессией, квалификацией и трудовыми договорами.2) В целях сохранения занятости может применять введение неполного рабочего времени с оплатой за фактически отработанное время.**3.3. Социальное и медицинское обслуживание работников**3.3.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять пенсионные взносы Работников в уполномоченный орган.3.3.2. Работодатель по письменному заявлению Работника предоставляет краткосрочный отпуск и сохраняет Работнику среднюю заработную плату за дни такого краткосрочного отпуска в следующих случаях:1) свадьба Работника – 3 рабочих дня;2) смерть членов семьи (супруг/а, дочь, сын, отец, мать) - 3 рабочих дня;3) рождение ребенка - 3 рабочих дня для отцов. **4. Гарантии деятельности профсоюза**4.1. Работодатель обязуется:1) предоставлять профкому информацию о деятельности предприятия;2) предоставлять профкому для работы помещение \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с телефоном № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;3) предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки;4) предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюзов в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели конференц-зал в согласованные сроки;5) перечислять на счет профкома членские профсоюзные взносы членов профсоюзов по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом на имя главного бухгалтера.**5. Заключительные положения**5.1 Согласительная комиссия по разрешению трудовых споров между Работником и Работодателем действует согласно приложению № 1.5.2. Настоящий Коллективный договор составлен в двух оригинальных экземплярах на государственном и русском языках каждый. Настоящий Коллективный договор вступает в силу «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_ года, и действует до «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_ года.5.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также при взаимном согласии сторон о внесении дополнений, изменений, не противоречащих действующему законодательству. Инициатором переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор вправе выступать любая из сторон.5.4. Стороны определили, что текст настоящего Коллективного договора должен быть доведен до сведения Работников в течение 30 дней после его вступления в силу.5.5. Работодатель и Работники несут ответственность за выполнение настоящего Коллективного договора в порядке и пределах, установленных применимым правом Казахстана. 5.6. Для контроля за выполнением настоящего Коллективного договора Стороны вправе проводить совместные встречи, совещания и конференции с периодичностью и длительностью, которые Стороны сочтут необходимыми. |

**ЖҰМЫС БЕРУШІ / РАБОТОДАТЕЛЬ** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_- **/**

**ЖҰМЫСШЫЛАРЫ / РАБОТНИКИ**