

## КАДРЛЫҚ ІС ҚАҒАЗДАРЫН ЖҮРГІЗУ

# Ұжымдық шарт + жобаны дайындау алгоритмі туралы сұрақтарға берілетін он жауап

Ә. Н. Мұстафанова, құқық магистрі, «ACTUALIS: Кадровое дело» электрондық жүйесінің сарапшысы, бизнес-тренер, «Анаэль» даму орталығы» ЖШС директоры

ҚР Еңбек кодексінің мазмұнын мұқият талдасаңыз, ұжымдық шартқа өте көп сілтеме табуға болады. Ұжымдық шарт ұйымға не үшін қажет? Оның құрамында не болуы керек? ҚР Еңбек кодексінің 14-тарауы ұжымдық шартты әзірлеуге және жасасуға байланысты мәселелерді реттейді. Мақалада ұжымдық шартқа қатысты бірқатар маңызды сұрақтарды қарастырамыз және оларға жауаптар береміз, сондай-ақ оны жасау тәртібін талдаймыз.



### СӨЗДІК

**Ұжымдық шарт** – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмыскерлердің өкілдері арқылы жұмыскерлер мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт ([ҚР ЕК 1-бабы 1-тармағының 79\) тармақшасы](#)).

### 1 сұрақ

#### *Ұйымда ұжымдық шарт болуы міндетті ме?*

ҚР ЕК-де жұмыс берушіге мұндай міндет тікелей белгіленбеген. [ҚР ЕК 156-бабының 2-тармағына](#) сәйкес ұжымдық келіссөздерді бастау және ұжымдық шарт жасасу туралы ұсынысты **тараптардың кез келгені** жасауы мүмкін.

Екінші тараптың ұжымдық шарт жасасу жөніндегі келіссөздерді бастау туралы ұсынысы бар хабарламасын алған тарап оны **он жұмыс күні ішінде** қарауға және [ҚР ЕК 156-бабының 4-тармағында](#) белгіленген тәртіппен келіссөздерге кірісуге міндетті. Егер жұмыскерлер ұжымдық шарт жасасу туралы бастама көтерсе және бұл туралы жұмыс берушіге хабарлама жіберсе, бұл жағдайда жұмыс беруші [ҚР ЕК 23-бабы 2-тармағының 7\) тармақшасына](#) сәйкес жұмыскерлер өкілдерінің ұсыныстарын қарауға және жұмыскерлердің өкілдеріне ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу, сондай-ақ олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және анық ақпарат беруге міндетті. Сондай-ақ [ҚР ЕК 23-бабы 2-тармағының 8\) тармақшасына](#) сәйкес ҚР ЕК-нде белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізуге, ұжымдық шарт жасасуға міндетті.

Яғни, тараптардың кез келгені ұжымдық шарт жасасуға бастамашы бола алады, ал егер ұсыныс жұмыскерлерден түссе, жұмыс беруші келіссөз жүргізіп, ұжымдық шарт жасасуға

міндетті. ҚР ЕК-нде келіссөздің басталуы туралы хабарламаны ресімдеуге нақты талаптар белгіленбеген, бұл кез келген нысанда жасалуы мүмкін. Келіссөзді бастау үшін болжамды күнді, орынды көрсетуді ұсынамыз.

[ҚР ӘҚБтК 97-бабының 1-ші](#) және [2-ші тармақтарында](#) төмендегілер үшін әкімшілік жауаптылық қарастырылған:

- ұжымдық шартты, келісімді жасасу, өзгерту немесе толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтару немесе көрсетілген келіссөздерді жүргізу мерзімдерін бұзу, тиісті комиссияның жұмысын тараптар айқындаған мерзімдерде қамтамасыз етпеу. Бұл бұзушылық келіссөздер жүргізуге уәкілеттік берілген тұлғаларға **400 айлық есептік көрсеткіш** (*бұдан әрі мәтін бойынша – АЕК*) **мөлшерінде** айыппұл салуға әкеп соғады;
- ұжымдық шарт, келісім жасасудан негізсіз бас тарту. Бұл бұзушылық ұжымдық шарт, келісім жасасуға уәкілеттік берілген тұлғаларға **400 АЕК мөлшерінде** айыппұл салуға әкеп соғады.

Ұжымдық келіссөздер жүргізуге және ұжымдық шарттардың, келісімдердің орындалуын бақылауды жүзеге асыруға қажетті ақпаратты бермеу ақпараттың берілмеуіне кінәлі тұлғаларға **80 АЕК мөлшерінде** айыппұл салуға әкеп соғады ([ҚР ӘҚБтК 97-бабының 4-тармағы](#)).

## 2 сұрақ

***Жұмыскерлер атынан кім ұжымдық шарттың тарапы болып табылады және оған қол қояды?***

Ұжымдық шарт тараптарының бірі өз өкілдерін ұсынған жұмыскерлер болып табылады. **Жұмыскерлердің өкілдері** – кәсіптік одақтар және олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде осы Кодексте көзделген жағдайларда жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер ([ҚР ЕК 1-бабы 1-тармағының 44\) тармақшасы](#)).

Бірінші басшы ұсынатын жұмыс беруші комиссияның жұмысына өзі қатысуға немесе осы өкілеттіктерді өз өкілдеріне беруге құқылы. [ҚР ЕК 1-бабы 1-тармағының 40\) тармақшасына](#) сәйкес **жұмыс берушілердің өкілдері** – құрылтай құжаттары және (немесе) сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген жеке және (немесе) заңды тұлғалар.

## 3 сұрақ

***Не үшін ұйымға ұжымдық шарт қажет?***

Ұжымдық шартты әсірелеусіз **ұйымдағы әлеуметтік тұрақтылықтың кепілі** деп атауға болады. Ұжымдық шарт ешбір жағдайда ҚР ЕК-нің телнұсқасы болып табылмайды, мұның мағынасы жоқ. Ұжымдық шарт ұйымдағы маңызды әлеуметтік-еңбек

қатынастарын реттейді, жұмыскерлерге еңбек жағдайларын **ҚР ЕК-нде белгіленген нормалардан тыс** жақсартуды қамтамасыз етеді. Ұжымдық шарттың мазмұны [ҚР ЕК 157-бабында](#) белгіленген. Ұжымдық шартқа:



- 1) еңбекті нормалау, еңбекке ақы төлеу жүйелері, жұмыскерлерге, оның ішінде ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге арналған тарифтік мөлшерлемелер мен айлықақылар, үстемеақылар мен қосымша ақылар мөлшерлері туралы;
- 2) разрядаралық коэффициенттерді белгілеу туралы;
- 3) жұмыс уақыты мен тынығу уақытының ұзақтығы, еңбек демалыстары туралы;
- 4) саламатты және қауіпсіз еңбек пен тұрмыс жағдайларын жасау туралы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру көлемі туралы, денсаулық сақтауды жақсарту туралы;
- 5) кәсіптік одақтың қызметі үшін жағдай жасау туралы;
- 6) ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізу тәртібі туралы;
- 7) жұмыскерлер мен жұмыс берушінің ұжымдық шарттың орындалуын бақылауы және ол үшін жауаптылығы туралы;
- 8) жұмыс берушінің жұмыскерлер өкілдерінің пікірлерін есепке алуды талап ететін актілері туралы;
- 9) Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу тәртібі туралы ережелер енгізіледі.

[ҚР ЕК 157-бабының 2-тармағына](#) сәйкес ұжымдық шартқа:



- 1) еңбекті ұйымдастыруды жақсарту және өндіріс тиімділігін арттыру туралы;
- 2) жалақыны индекстеу тәртібі туралы;
- 3) босатылатын жұмыскерлердің жұмыспен қамтылуын, оларды даярлауды, біліктілігін арттыруды, қайта даярлауды және жұмысқа орналастыруды қамтамасыз ету туралы;
- 4) даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін жұмыскерлерге, сондай-ақ жұмысты оқумен қоса атқаратын жұмыскерлерге берілетін кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы;
- 5) жұмыскерлердің тұрғын үй және тұрмыстық жағдайларын жақсарту туралы;
- 6) жұмыскерлерді сауықтыру, санаторий-курорттық емдеу және олардың демалысы туралы;
- 7) кәсіптік одақ органдарына сайланған жұмыскерлерге, сондай-ақ сайланбалы өкілдерге кепілдіктер және олардың қызметін жүзеге асыру үшін жасалатын жағдайлар туралы;
- 8) кәсіптік одақ мүшелері болып табылатын жұмыскерлермен еңбек шарты бұзылған кезде кәсіптік одақ органының уәжді пікірін ескерудің тәртібі туралы;
- 9) жұмыскер зейнеткерлік жасқа толған кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған жағдайдағы өтемақы төлемі туралы;
- 10) жұмыс берушінің орналасқан жерінен немесе жиналатын жерден жұмыс орнына дейін және кері қайтқанда жұмыскердің жолда болған уақыты үшін өтемақы төлемі туралы;
- 11) Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне сәйкес жүзеге асырылған, жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуға байланысты табысынан айырылған жағдай бойынша төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегергендегі орташа жалақысын сақтай отырып, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлеу туралы;
- 12) жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өздері келтірген нұқсан үшін жауаптылығы туралы;
- 13) ерікті зейнетақы жарналары туралы;
- 14) жұмыскерлерді және олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепілдіктері туралы, қоршаған ортаны қорғау туралы;
- 15) сақтандыру ұйымымен зейнетақы аннуитеті шартын жасасу үшін жұмыскердің қаражаты жеткіліксіз болған жағдайда, оның пайдасына жұмыс берушінің қаражаты есебінен ерікті зейнетақы жарналарын жүзеге асыру туралы;
- 16) жұмыскерлерді Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздеріне оқыту жөніндегі іс-шаралар туралы;
- 17) жәрдемақылар мен өтемақы төлемдері, оның ішінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезіндегі төлемдерді төлеу туралы;
- 18) тараптар айқындаған және осы Кодексте айқындалған басқа да мәселелер бойынша жұмыскерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттемелері енгізілуі мүмкін.

Келіссөз жүргізіп, ұжымдық шарттың жобасын әзірлеген кезде **ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, бас, салалық, өңірлік келісімдермен салыстырғанда жұмыскерлер жағдайын нашарлатпауға тиіс** екенін

ескеру қажет. Мұндай ережелер жарамсыз деп танылады және қолданылмауға тиіс.

## 4 сұрақ

*Ұйымда қанша ұжымдық шарт болуы мүмкін?*

[ҚР ЕК 156-бабының 3-тармағына](#) сәйкес ұжымдық шарт шетелдік заңды тұлғалардың ұйымдарында да, филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. Ұйымда **бір ұжымдық шарт** жасалады.

**Ұжымдық шарт жобасын және оның қорытындысын дайындау алгоритмі:**

1. Жұмыс берушіге ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс жіберілгеннен кейін жұмыс беруші жоғарыда көрсетілген мерзімдерде келіссөзге кіріседі, содан кейін ұжымдық келіссөз жүргізу және ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу үшін тараптар паритеттік негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерінің саны, оның дербес құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптардың келісімімен белгіленеді.
2. Кәсіподақтың мүшесі болып табылмайтын жұмыскерлер кәсіподақ органына жұмыс берушімен қарым-қатынаста өз мүдделерін білдіруге уәкілеттік беруге құқылы. Ұйымда бірнеше жұмыскерлер өкілдері болса, олар комиссия жұмысына қатысу үшін біртұтас өкілді орган құрады, ұжымдық шартты талқылайды және қол қояды.
3. Комиссия дайындаған ұжымдық шарттың жобасы ұйым жұмыскерлерінің міндетті түрде талқылауына жатады. Келіп түскен ескертулер мен ұсыныстарды ескере отырып, жобаны комиссия пысықтауда.
4. Тараптар арасында келісімге қол жеткізілген кезде ұжымдық шарт кемінде екі данада ресімделеді және оған тараптардың өкілдері қол қояды. Осыдан кейін жасалған ұжымдық шарт қол қойылған күннен бастап **бір ай ішінде** жергілікті еңбек инспекциясы жөніндегі органға мониторингке жіберіледі.

**Келіссөз жүргізу және ұжымдық шарт жасау кезінде тараптарға қандай кепілдіктер беріледі**

Ұжымдық келіссөздер тараптары келіссөздер жүргізу кезінде жалақысы сақтала отырып, еңбек міндеттерін орындаудан босатылуы мүмкін ([ҚР ЕК 156-бабының 10-тармағы](#)). Сондай-ақ, ұжымдық келіссөз тараптарының алынған ақпаратты, егер бұл ақпарат мемлекеттік құпияларды, қызметтік, коммерциялық немесе заңмен қорғалатын өзге де құпияны құраса, жария етуге құқығы жоқ екенін есте ұстаған жөн.

## 5 сұрақ

*Ұжымдық шарт қандай мерзімге жасалуы мүмкін?*

Ұжымдық шарт **тараптар белгілеген мерзімге** жасалады. Егер оның ережелерінде өзгеше көзделмесе, ол қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді және тараптар үшін міндетті болып табылады. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі өткен жағдайда, тараптардың ең болмағанда біреуі жаңа ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс жасалғанға дейін, жаңа ұжымдық шарт жасасқанға дейін, **бірақ бір жылдан аспайтын мерзімге** ұзартылды деп есептеледі.

Ұжымдық шартта оны осы тармақтың екінші бөлігінде белгіленген мерзімге шектеусіз жаңа ұжымдық шарт жасалған күнге дейін ұзарту көзделуі мүмкін.

ҚР ЕК-нде ұжымдық шарттың әрекет ету мерзіміне ешқандай шектеулер белгіленбеген. Іс жүзінде ұжымдық шарттар көбінесе **үш жылға** жасалады. Осы кезеңге бас, аймақтық және салалық келісімдер жасалады.

## 6 сұрақ

*Ұйымның бірінші басшысы ауысқанда ұжымдық шарт күшін жояды ма?*

Ұжымдық шартты бұзудың жалғыз шарты [ҚР ЕК 158-бабының 4-тармағында](#) қарастырылған, атап айтқанда: «Ұйым таратылған, ол банкрот деп жарияланған кезде ұжымдық шарттың қолданылуы барлық жұмыскерлермен еңбек шарттары тоқтатылған күннен бастап тоқтатылады».

## 7 сұрақ

*Ұжымдық шарттың мазмұны мен жұмыс берушінің актілері бір-біріне қайшы келсе, қай құжаттың күші басым болады?*

Жұмыс беруші ҚР ЕК-не және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілеріне, еңбек шартына, келісімдерге, ұжымдық шартқа сәйкес өз құзыреті шегінде актілер шығарады ([ҚР ЕК 11-бабының 1-бөлігі](#)). Тиісінше, ұжымдық шарт жасалған кезде жұмыс берушінің актілері оған сәйкестендіріледі. Бұл жағдайда **ұжымдық шарттың нормалары үлкен күш пен маңыздылыққа ие**. Ұжымдық шарт пен жұмыс берушінің актілері арасындағы қайшылықтар кейде іс жүзінде орын алып, еңбек дауларына әкеп соғады. Сондықтан ұжымдық шарт жасасқаннан кейін ішкі жергілікті актілерге ревизия жүргізіп, қайшылықтар болса, оларды жою қажет.

## 8 сұрақ

*Ұжымдық шарт жасалғаннан кейін оған өзгерістер енгізуге болады ма?*

Әрине, ұжымдық шартқа өзгерістер енгізуге болады. [ҚР ЕК 156-бабының 8-тармағына](#) сәйкес ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар осы бапта оны жасасу үшін

белгіленген тәртіппен тараптардың өзара келісуі бойынша ғана жүргізіледі. Яғни, ұжымдық шартқа өзгерістер енгізу қажет болса, оны жасау үшін белгіленген алгоритмді сақтау қажет. Мысалы, 2023 жылы еңбек заңнамасында көптеген өзгерістер болды. Сондықтан ұйымның ұжымдық шартының мазмұнын талдап, оны еңбек заңнамасына сәйкестендіру қажет.

## 9 сұрақ

### *Ұжымдық шарттың күші кімдерге қолданылады?*

Ұжымдық шарттың күші жұмыс берушіге және солардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйым жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Қосылу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта айқындалады ([ҚР ЕК 158-бабының 3-тармағы](#)). Іс жүзінде ұжымдық шарт жасасқаннан кейін жұмысқа қабылданған жаңа жұмыскерлер өз атынан ұжымдық шартқа қосылу туралы бұрын қабылданған жұмыскерлер сияқты шарттармен еркін нысанда жазбаша өтініштер жасайды.

## 10 сұрақ

### *Ұжымдық шартты орындамағаны үшін қандай жауаптылық қарастырылған?*

Ұжымдық шарт жасасқаннан кейінгі маңызды сәттердің бірі ұйым жұмыскерлерін онымен таныстыру болып табылады. [ҚР ЕК 23-бабы 2-тармағының 6\) тармақшасына](#) сәйкес жұмыс беруші жұмыскерді ұжымдық шартпен жеке-дара немесе оларды курьерлік пошта байланысы, пошта байланысы, факсимильді байланыс, электрондық пошта және өзге де ақпараттық-коммуникациялық технологиялар арқылы жіберу жолымен таныстыруға міндетті. Өкінішке орай, іс жүзінде кейде ұйымда ұжымдық шарт болғанымен, жұмыскерлер онымен таныс емес, жалпы оны орындамайтын жағдай туындайды. Ұжымдық шарт бойынша міндеттемені орындамағаны немесе бұзғаны үшін әкімшілік жауаптылық ұжымдық шарт немесе келісім бойынша міндеттемелерді орындамағаны үшін кінәлі тұлғаларға **400 АЕК мөлшерінде** айыппұл салу түрінде туындауы мүмкін.

Естеріңізге сала кетейік, [ҚР ЕК 3-бабының 2-тармағына](#) сәйкес Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының міндеттері еңбек қатынастары тараптары мүдделерінің теңгеріміне, әлеуметтік тұрақтылыққа, қоғамдық келісімге бағытталған қажетті құқықтық жағдайлар жасау болып табылады. Ұжымдық еңбек дауларының себептерінің бірі еңбек жағдайларының нашарлығы болып табылады, бұл еңбек қатынастарындағы теңгерімсіздікке, ұжымдағы әлеуметтік тұрақтылыққа әкеледі, көбінесе ұжымдық еңбек даулары кәсіпорынның шегінен шығып, бүкіл аймаққа, тіпті республикаға әсер етеді.

Кәсіпорында еңбек заңнамасын мүлтіксіз сақтау, еңбек жағдайын жақсарту, жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы әлеуметтік – еңбек қатынастарын жақсарту бойынша нақты шараларды қамтитын ұжымдық шарттар жасасу – мұның бәрі кәсіпорындардағы жанжалдың азаюына әсер ететіні сөзсіз. Нарықтық экономика жағдайында еңбек

дауларының туындайтыны сөзсіз, бірақ олардың санын азайтуға әбден болады. Ал ұжымдық шарт бұл жағдайда әлеуметтік тұрақтылықтың кепілі болып табылады.

© Материал из ЭС «ACTUALIS: Кадровое дело»

<https://vip-kadry.mcfk.kz>

Дата копирования: 01.10.2023