

**«SAMRUK-GREEN
ENERGY»
ЖАУАПКЕРШІЛІГІ
ШЕКТЕУЛІ
СЕРІКТЕСТІГІ
МЕН ОНЫҢ ҰЖЫМЫ
АРАСЫНДАҒЫ
ҰЖЫМДЫҚ
ШАРТ
2026-2028 ЖЫЛДАРҒА**

Алматы қ., 2026 жыл

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР
ТОВАРИЩЕСТВА С
ОГРАНИЧЕННОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ
«SAMRUK-GREEN ENERGY»
И ЕГО ТРУДОВЫМ
КОЛЛЕКТИВОМ
НА 2026-2028 ГОДЫ**

г. Алматы, 2026 год

SAMRUK-GREEN ENERGY» ЖАУПҚЕРШІЛІГІ ШЕКТЕУЛІ СЕРІКТЕСТІГІ МЕН ОНЫҢ ҰЖЫМЫ АРАСЫНДАҒЫ ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ	КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ТОВАРИЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «SAMRUK-GREEN ENERGY» И ЕГО ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
Алматы қ. «<i>27</i>» <i>сәуір</i> 2026 жыл Бұдан әрі бір жағынан «Жұмыс беруші» немесе «Серіктестік» деп аталатын «Samruk-Green Energy» жауапкершілігі шектеулі серіктестігінің бас директоры Д. Исламов әрекет ететін, екінші жағынан «Қазақстандық салалық энергетиктер кәсіподағы» Қоғамдық бірлестігінің «Бірлік» кәсіподақ ұйымының филиалы және оның бастапқы ұйымы (ұйымдары) (бұдан әрі – Филиал) «Қазақстандық салалық энергетиктер кәсіподағы» қоғамдық бірлестігінің (бұдан әрі – «Қазэнергोकәсіподақ») Филиал Ережесінің негізінде әрекет ететін өкілі Филиал басшысы Р. Конакбаев бұдан әрі ұжымдық түрде «Тараптар» деп аталатын және жеке түрде «Тарап» осы Ұжымдық шартқа (бұдан әрі – Шарт) төмендегілер бойынша жасасты.	г. Алматы «<i>27</i>» <i>сәуір</i> 2026 год Товарищество с ограниченной ответственностью «Samruk-Green Energy», именуемое в дальнейшем «Работодатель» или «Товарищество», в лице Генерального директора, Исламова Д.У., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники Товарищества, представителем которых является Филиал «Профсоюзная организация «Бірлік» Общественного объединения «Казахстанский отраслевой профсоюз энергетиков» (далее – Филиал) в лице Руководителя Филиала Конакбаева Р.Е., действующего на основании Положения о Филиале, с другой стороны, именуемое в дальнейшем «Профсоюз», в дальнейшем совместно именуемые «Стороны», а по отдельности - «Сторона», заключили настоящий Коллективный договор (далее – Договор) о нижеследующем.
I бөлім. Жалпы ережелер	Раздел I. Общие положения
1. Шарт Қазақстан Республикасының Конституциясы, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, өзге де нормативтік құқықтық актілер негізінде жасалды.	1. Договор заключен на основании Конституции Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах», иных нормативных правовых актов.
2. Шарт Тараптардың құқықтары мен міндеттерін ажырату, олардың заңды құқықтары мен мүдделерін сақтау қағидаттарына сүйене отырып жасалды, ол тиімді жұмысын, Серіктестік қызметкерлерінің әлеуметтік-экономикалық және құқықтық кепілдіктерін қамтамасыз етуге бағытталған.	2. Договор заключен, исходя из принципов разграничения прав и обязанностей, соблюдения законных прав и интересов Сторон, направлен на обеспечение эффективной работы Товарищества, социально-экономических и правовых гарантий работников Товарищества.

3. Осы шарттың күші Жұмыс берушіге, Шарт жасалған қызметкерлерге, сондай-ақ ұжымдық шартқа өз еркімен қосылу туралы жазбаша өтініш негізінде оған қосылған қызметкерлерге және лауазымдық жалақысының 1 пайызын (жұмыс істеген уақыт үшін есептелген сомадан, күнделікті еңбекақыдан, кәсіподақ шотына) аудару арқылы қолданылады.	3. Действие настоящего договора распространяется на Работодателя, на работников, от имени которых заключен настоящий Договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления о добровольном присоединении к коллективному договору и перечислении 1% от должностного оклада (из начисленной суммы за отработанное время, от оклада по дням, от оклада по часам) в счет Профсоюза.
4. Шарттың ережелері басшылық пен оны Тараптардың орындауы үшін міндетті болып табылады.	4. Положения Договора являются обязательными для руководства и исполнения Сторонами.
5. Шартқа өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың жалпы келісімімен енгізіледі. Тараптардың бірінің келіссөздерді бастау талабы екінші Тарап үшін міндетті болып табылады. Шартқа барлық толықтырулар мен өзгертулер Тараптар қол қойған, Шарттың ажырамас бөлігі болып табылатын және бірдей заңды күші бар қосымша келісіммен ресімделеді.	5. Изменения и дополнения в Договор вносятся с общего согласия Сторон. Требование одной из Сторон о начале переговоров является обязательным для другой Стороны. Все дополнения и изменения к Договору, оформляются дополнительным соглашением, подписанным Сторонами, которое является неотъемлемой частью Договора и имеет равную с ним юридическую силу.
6. Осы Шарттың мәні заңнамалармен салыстырғанда Жұмыс беруші ұсынатын еңбек жағдайлары, оған ақы төлеу, еңбекті қорғау, әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы артықшылықты қосымша ережелер болып табылады. Осы Шартта сондай-ақ қызметкерлер үшін неғұрлым мәні бар еңбек туралы заңнамалардың негізгі ережелері көрсетіледі.	6. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, охраны труда, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.
7. Заңнама нормаларын қызметкерлердің осы Шартта көзделген жағдайларының нашарлауына алып келетін жекелеген құқықтарын шектеуге, олардан айыруға қарай қайта қараған жағдайда осы Шарттың ережелері оның күші бұрын жасалған шарттардан туындайтын қатынастарға қолданылатыны заңнамамен белгіленген жағдайлардан басқа жағдайларда күшінде қалады.	7. В случае пересмотра норм законодательства в сторону ограничения, лишения отдельных прав работников, влекущих за собой ухудшение предусмотренных настоящим Договором условий, положения настоящего Договора остаются в силе, кроме случаев, когда законодательством установлено, что его действие распространяется на отношения, возникшие из ранее заключенных договоров.
8. Жұмыс беруші қызметкерлердің жекелеген санаттары бойынша	8. Работодатель вправе устанавливать дополнительные трудовые и социаль-

қосымша еңбек және әлеуметтік-экономикалық жеңілдіктер белгілеуге құқылы.	но-экономические льготы отдельным категориям работников.
9. Осы Шартта белгіленген төлемдер Серіктестіктің Даму жоспарында көзделеді.	9. Выплаты, установленные в настоящем Договоре, предусматриваются в Плате развития Товарищества.
10. Тараптардың бірде-бірінің осы Шарттың талаптарын біржақты тәртіпте тоқтатуға немесе тоқтата тұруға құқығы жоқ.	10. Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекращать или приостанавливать действие условий настоящего Договора.
11. Жеке еңбек дауларын қарау және келісім комиссияларының жұмыс тәртібі Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен реттеледі.	11. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров и порядок работы согласительных комиссий регулируются трудовым законодательством Республики Казахстан.
II бөлім. Негізгі құқықтар мен міндеттер	Раздел II. Основные права и обязанности
1. Жұмыс беруші:	1. Работодатель обязан:
1) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін (бұдан әрі – Кодекс), ұжымдық және еңбек шарттарын сақтауға;	1) соблюдать требования Трудового кодекса Республики Казахстан (далее - Кодекс), коллективного и трудового договоров;
2) жұмысқа қабылдаған кезде қызметкерлермен Кодексте белгіленген тәртіппен және жағдайларда еңбек шарттарын жасауға;	2) при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Кодексом;
3) қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асыруға;	3) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;
4) қызметкерге еңбек шартында көрсетілген жұмысты ұсынуға;	4) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
5) қызметкерге Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерінде, Жұмыс берушінің еңбек және ұжымдық шарттарында, актілерінде көзделген жалақыны және өзге де төлемдерді уақытылы әрі толық мөлшерде төлеуге;	5) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым и коллективным договорами, актами Работодателя;
6) қызметкерді ішкі нормативтік құжаттармен (бұдан әрі – ІНҚ) және Шартпен таныстыруға;	6) знакомить работника с внутренними нормативными документами (далее – ВНД) и Договором;
7) қызметкерлердің өкілдеріне келіссөз жүргізуге және ұжымдық шарт нормаларының сақталуына бақылау жасауды жүзеге асыруға қажетті еңбек қатынастары мәселелері жөніндегі ақпаратты ұсынуға	7) предоставлять представителям работников информацию по вопросам трудовых отношений, необходимую для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением норм коллективного договора. При этом

міндетті. Мұндай жағдайда аталған тұлғалар қызметкердің нақты функцияларды орындауға қажетті дербес деректерін ғана алуға және құпиялылық режимін сақтауға құқылы болуға тиіс;	указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и соблюдать режим конфиденциальности;
8) қызметкерлерге Кодекске, еңбек пен ұжымдық шартқа сәйкес еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;	8) обеспечивать работникам условия труда в соответствии с Кодексом, трудовым и коллективным договорами;
9) қызметкерлерді өз қаражаты есебінен өздерінің еңбек міндеттерін орындауға қажетті жағдайлармен, жабдықтармен және өзге де құралдармен қамтамасыз етуге;	9) обеспечивать работников надлежащими условиями, оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;
10) қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;	10) осуществлять обязательное социальное страхование работников;
11) қызметкер еңбек міндеттерін атқарған кезде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілікті сақтандыруға;	11) страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей;
12) қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттар мен оларды зейнетақымен қамсыздандыруға арналған ақшаның ұсталуы мен аударылуы туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа өткізілуін қамтамасыз етуге;	12) обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;
13) қызметкерлердің ІНҚ-ға сәйкес кәсіби дайындық, қайта даярлау және біліктілігін арттыру курстарынан өтуін қамтамасыз етуге;	13) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с ВНД;
14) қызметкерді зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары және кәсіптік ауруға шалдығу мүмкіндігі туралы ескертуге;	14) предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;
15) жұмыс орындарында және технологиялық процестерде тәуекелдердің алдын алу бойынша шаралар қабылдауға, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып профилактикалық жұмыстарды жүргізуге;	15) принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;
16) зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы, әрбір қызметкер орындайтын ауыр жұмыстардағы жұмыс уақытының, оның ішінде үстеме жұмыстардың есебін жүргізуге;	16) вести учет рабочего времени, в том числе сверхурочных работ, во вредных и (или) опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;
17) Жұмысқа қабылдау кезінде	17) требовать при приеме на работу

Кодекстің 32 бабына сәйкес еңбек шартын жасауға қажетті құжаттарды таянып етуге міндетті.	документы, необходимые для заключения трудового договора, в соответствии со статьей 32 Кодекса.
18) Кодекске және Қазақстан Республикасының өзге де заңдарына сәйкес қызметкердің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге;	18) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с Кодексом и иными законами Республики Казахстан;
19) аялымдардағы еңбек қауіпсіздігінің, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйіне және Қазақстан Республикасының заңнамасының сақталуына тексеру жүргізу үшін уәкілетті мемлекеттік еңбек органының және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органның лауазымды адамдарын, жұмысшылар өкілдерін, еңбекті қорғаудың техникалық инспекторларын еркін жіберуге; сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тергеу үшін;	19) беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства РК, а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;
20) Қазақстан Республикасының дербес деректер және оларды қорғау туралы заңнамасына сәйкес қызметкердің дербес деректерін жинауға, өңдеуге және қорғауға;	20) осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством РК о персональных данных и их защите;
2. Жұмыс беруші мыналарға:	2. Работодатель имеет право:
1) жұмысқа қабылдаған кезде таңдау еркіндігінің болуына;	1) на свободу выбора при приеме на работу;
2) қызметкерлермен, соның ішінде «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толған қызметкерлермен де, еңбек шарттарын Кодексте белгілеген тәртіппен және негіздер бойынша жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, ұзартуға, бұзуға;	2) заключать, изменять, дополнять, продлевать, расторгать трудовые договоры с работниками, в том числе и работниками, достигшими пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», в порядке и по основаниям, которые установлены Кодексом;
3) кәсіподақтың келісімі бойынша Еңбек тәртібі ережесін белгілеуге;	3) устанавливать по согласованию с Профсоюзом Правила трудового распорядка;
4) қызметкерлерден Жұмыс берушінің еңбек, ұжымдық шарттары ережелерінің, еңбек тәртібі ережесінің және басқа актілерінің орындалуын талап етуге;	4) требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов Работодателя;
5) қызметкерлерді Кодексте, еңбек	5) поощрять работников, налагать

шартында және ІНҚ-да көзделген жағдайларда және тәртіппен көтермелеуге, тәртіптік жаза қолдануға, материалдық жауапкершілікке тартуға;	дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Кодексом, трудовым договором, и ВНД;
6) егер қызметкердің кінәсі дәлелденсе қызметкердің еңбек міндеттемелерін орындау барысында келтірген зиянының орнын толтыртуға;	6) на возмещение вреда, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей в случае доказанности вины работника;
7) қызметкерге үш айдан аспайтын сынақ мерзімін белгілеуге және Кодекстің 36-бабы 2-тармағында көрсетілген жеке санаттағы қызметкерлерге алты айға дейін тартуға;	7) устанавливать работнику испытательный срок не более трех месяцев и увеличить до шести месяцев отдельным категориям работников, указанным в пункте 2 статьи 36 Кодекса;
8) қызметкерді оқытумен, даярлаумен, біліктілігін арттырумен бейтанысты өзінің шығындарын өтеуге, егер еңбек шартының талаптарында және ІНҚ-да айтылған болса;	8) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, подготовкой, повышением квалификации, если это оговорено условиями трудового договора и ВНД;
3. Қызметкерлер мыналарға:	3. Работники обязаны:
1) Жұмыс берушінің еңбек шартына, ІНҚ-ға, актілеріне сәйкес еңбек міндеттерін орындауға;	1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, ВНД, актами Работодателя;
2) еңбек тәртібін және іскерлік этиканы, әлеуметтік, ұлтаралық және діни мәселелерде төзімділікті сақтауға;	2) соблюдать трудовую дисциплину и нормы деловой этики, толерантность в социальных, межнациональных и религиозных вопросах;
3) жұмыс орнында қауіпсіздік және еңбекті қорғау, өрт қауіпсіздігі және өндірістік санитария талаптарын сақтауға;	3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;
4) Жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүлкіне ұқыптылықпен карауға;	4) бережно относиться к имуществу Работодателя и работников;
5) Жұмыс берушіге келтірілген зиянды қолданыстағы заңнамаларда белгіленген шекте өтеуге міндетті.	5) возмещать Работодателю причиненный вред в пределах, установленных действующим законодательством.
4. Қызметкерлер мыналарға:	4. Работники имеют право:
1) еңбек шартын Кодексте белгілеген тәртіпте және талаптар бойынша жасасуға, өзгертуге, толықтыруға, бұзуға;	1) на заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Кодексом;
2) ұжымдық және еңбек шарттардың талаптарын Жұмыс берушіден талап етуге;	2) требовать от Работодателя выполнения условий трудового и коллективного договоров;
3) еңбекті қорғауға және	3) на безопасность и охрану труда;

кәуіпсіздікке	
4) ҚР ЕК 81-бабына сәйкес «Күн-жігітті жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде қызметкерге демалу және тамақтану үшін ұзақтығы жарты сағаттан кем емес бір үзіліс берілуі тиіс. Демалыс және тамақтану үшін үзіліс уақыты жұмыс уақытына кірмейді. Өндірістік жағдайларға байланысты үзіліс беру мүмкін болмаған жұмыс орындарында жұмыс беруші қызметкерге жұмыс уақытында арнайы жабдықталған орында тынығу және тамақтану мүмкіндігін беруге міндетті.».	4) В соответствии со ст. 81 ТК РК «В течение ежедневной работы (рабочей смены) работнику должен быть предоставлен один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса. Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в рабочее время. На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально оборудованном месте».
5) еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес жалақыны уақытылы әрі толық көлемде алуға;	5) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового и коллективного договоров;
6) Кодекске, Серіктестіктің ІНҚ-на және Даму жоспарына сәйкес демалуға, оның ішінде әлеуметтік демалысқа, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына және кәсіптік демалысқа;	6) на отдых, в т.ч. социальные отпуска, оплачиваемые ежегодные трудовые и дополнительные отпуска в соответствии с Кодексом, ВНД и Планом развития Товарищества;
7) өздерінің еңбек құқықтарын қорғау және қорғау үшін, егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше көзделмесе, кәсіподақ немесе басқа бірлестіктер құру, сондай-ақ оларға мүше болу құқығын қоса алғанда, бірігуге;	7) на объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;
8) ұжымдық шарт жобасын әзірлеуде өздері не/немесе өздерінің өкілдері арқылы ұжымдық келіссөздерге қатысуға, сондай-ақ қол қойылған ұжымдық шартпен танысуға;	8) участвовать лично и/или через своих представителей в коллективных переговорах по разработке проекта коллективного договора, а также знакомиться с подписанным коллективным договором;
9) Кодекс пен Серіктестіктің ІНҚ-да көзделген тәртіппен кәсіби дайындықтан, қайта даярлаудан өтуге және өзінің біліктілігін арттыруға;	9) на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном Кодексом и ВНД Товарищества;
10) еңбек міндеттерін орындаумен байланысты денсаулығына келтірілген зиянды өтетіп алуға;	10) на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
11) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген жағдайларда міндетті әлеуметтік сақтандыруға;	11) на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;
12) Серіктестіктің ІНҚ-на және Даму жоспарына сәйкес кепілдіктер мен	12) на гарантии и компенсационные выплаты, в соответствии с ВНД и

еңбекке төлемдерін алуға;	Планом развития Товарищества;
13) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген талаптарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныс қорымен, арнайы киіммен қамтамасыз етілуге;	13) на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан;
14) Кодексте және Қазақстан Республикасының өзге заңдарында белгіленген тәртіпте жеке және ұжымдық дауларды шешуге құқылы.	14) на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Кодексом и иными законами Республики Казахстан.
5.Кәсіподақтар мыналарға:	5.Профсоюзы имеют право:
1) Жұмыс Шарттың аясында және Жұмыс беруші мен қызметкерлердің арасында туындайтын басқа мәселелер бойынша Жұмыс берушімен келіссөздер жүргізуде қызметкерлердің толық құқылы өкілі болуға;	1) быть полномочным представителем работников в переговорах с Работодателем в рамках настоящего Договора и по другим вопросам, возникающим между Работодателем и работниками;
2) Жұмыс берушіден келіссөздер жүргізу және ұжымдық шарт нормаларының сақталуына бақылау жасауды жүзеге асыру үшін қажетті еңбек қатынастары мәселелері бойынша ақпарат сұратуға құқылы. Бұл орайда Кәсіподақ нақты функцияларды орындауға қажетті қызметкердің дербес деректерін ғана сұратуға және құпиялылық режимін сақтауға құқылы.	2) запрашивать у Работодателя информацию по вопросам трудовых отношений, необходимую для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением норм коллективного договора. При этом Профсоюз имеет право запрашивать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций, и соблюдать режим конфиденциальности.
6. Кәсіподақ мыналарға:	6.Профсоюзы обязуются:
1) Серіктестіктің ұжымдық құрылымы мен қызметкерлерінің санын шегерімділендіру бойынша келісілген іс-шараларды өткізу кезінде еңбек ұжымдарындағы шиеленістің азаюына ықпал етуге;	1) способствовать снижению напряженности в трудовых коллективах при проведении согласованных мероприятий по оптимизации организационной структуры и численности работающих Товарищества;
2) кәсіби шеберлік жарыстары мен конкурстарын өткізу және оның нәтижелерін шығаруға қатысуға;	2) принимать участие в организации и подведении итогов соревнований и конкурсов профессионального мастерства;
3) еңбек заңнамаларын түсіндіру, қызметкерлердің Серіктестік меншігіне саналы және мұқият қарым-қатынасын қалыптастыруға;	3) проводить работу по разъяснению трудового законодательства, формированию сознательного и бережного отношения работников к собственности Товарищества;
4) Серіктестік қызметкерлерінің кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін еңбек заңнамаларын сақтау,	4) обеспечивать защиту интересов работников Товарищества - членов профсоюза в части соблюдения тру-

белгіленген әлеуметтік кепілдіктер және осы Шарттың ережелерін орындау бөлігінде қорғауды қамтамасыз етуге;	дового законодательства, установленных социальных гарантий и выполнения положений настоящего Договора;
5) еңбек дауларын шешу барысында Жұмыс берушімен келіссөз жүргізген кезде Серіктестіктің еңбек ұжымдары мен қызметкерлерінің – кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін білдіруге;	5) представлять интересы трудового коллектива и работников - членов Профсоюза Товарищества на переговорах с Работодателем при решении трудовых споров;
6) Жұмыс берушінің кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлерге қатысты Жұмыс берушінің бастамасы бойынша қызметкерлер санының немесе штатының қысқаруы, біліктілігі жетіспеуі салдарынан қызметкердің атқаратын лауазымына немесе орындайтын жұмысына сәйкессіздігі) немесе еңбек шартын бұзу немесе еңбек шартының өзгеруіне байланысты қызметкердің жұмысты жалғастырудан бас тарту себебінен оны тоқтату туралы арыздары бойынша уәжді пікірлерін 7 (жеті) жұмыс күні ішінде қарап, ұсынуға;	6) рассматривать и представлять в течение 7 (семь) рабочих дней мотивированное мнение по обращениям Работодателя в отношении работников, являющихся членами профсоюза, о расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации) либо о его прекращении по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда;
7) Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылады деп болжалған, сондай-ақ тәртіптік жаза қолданылған жағдайларда өздері мүшесі болып табылатын сайланбалы кәсіподақ органының отырысында Жұмыс берушінің немесе оның өкілінің сайланбалы кәсіподақ қызметкерлеріне қатысты арызын 7 (жеті) жұмыс күні ішінде қарауға міндетті.	7) рассматривать в течение 7 (семь) рабочих дней обращение Работодателя или его представителя в отношении выборных профсоюзных работников на заседании выборного органа профсоюза, членом которого они являются в случаях предполагаемого расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, а также наложения дисциплинарного взыскания.
III бөлім. Еңбек шарты	Раздел III. Трудовой договор
1) Жұмысқа қабылдаған кездегі еңбек шартынастары белгісіз мерзімге, бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге, сондай-ақ жұмыс сипатының қысқа мерзімділігіне және уақытша жұмыста жек қызметкерді ауыстыруға байланысты бір жылға толмайтын мерзімге жазбаша еңбек шартын жасу арқылы ресімделеді. Еңбек шарты мемлекеттік және орыс тілдерінде екі дана етіп жасалады, оның біреуі Жұмыс берушіде қалады, екіншісі алғаны туралы жазбаша	1) Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, на определенный срок, но не менее года, а также на срок менее одного года при краткосрочном характере работы и при замещении временно отсутствующего работника. Трудовой договор составляется на государственном и русском языках в двух экземплярах, один из которых остается у Работодателя, другой пе-

жылдан кем емес белгілі бір мерзімге бұрын шарт жасасқан қызметкермен еңбек шартын қайта жасау, оның ішінде еңбек шартының мерзімін ұзартқан немесе еңбек қатынастарын жалғастырған жағдайда ол белгісіз мерзімге жасалған болып есептеледі. Бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімін ұзартудың саны екі реттен аспау тиіс. Жеңілдеткерлік жасқа толған, ерлер мен біліктілік деңгейі жоғары қызметкермен еңбек шарты оның еңбек қабілеті ескеріле отырып, Еңбектің 30 бабының 1-тармағы 2) тармақшасының төртінші бөлігінде көрсетілген шектеусіз, жыл сайын ұзартылуы мүмкін. Еңбек шарты белгісіз мерзімге жасалған қызметкерлер үшін еңбек кепілдіктер мен еңбек шартының ұсынуымен жалғарту еңбек шартының белгілі бір мерзімге еңбек шарттарын жасауға тыйым салынады.	редається работнику с подтверждением получения в письменной форме. В случае повторного заключения трудового договора с работником, ранее заключившим договор на определенный срок не менее одного года, в том числе при продлении срока трудового договора или продолжении трудовых отношений, он считается заключенным на неопределенный срок. Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз. Трудовой договор может продлеваться ежегодно без ограничения, предусмотренного частью четвертой подпункта 2) пункта 1 статьи 30 Кодекса с работником, достигшим пенсионного возраста с учетом его работоспособности и обладания высоким профессиональным и квалификационным уровнем. Запрещается заключение трудовых договоров на определенный срок в целях уклонения от предоставления гарантий и компенсации, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключен на неопределенный срок.
Жұмысқа қабылдау жасалған еңбек шарты негізінде шығарылатын Жұмыс берушінің актімен ресімделеді.	2) Прием на работу оформляется актом Работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.
Жұмыс беруші мен қызметкерлер арасында еңбек шартының талаптарын орындауға міндеттенеді. Осыған байланысты Жұмыс берушінің қызметкерлерден еңбек шартында көрсетілмеген жұмысты орындауын талап етуге құқығы жоқ. Қызметкердің келісімінсіз басқа жұмысқа ауыстыруға тек Кодексте көрсетілген жағдайларда ғана рұқсат етіледі.	3) Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в Кодексе.
Жұмыс беруші ұйымдастырудағы, оның ішінде қайта құру кезіндегі қызметкермен және (немесе) Жұмыс берушінің жұмыс көлемінің өзгеруімен байланысты қызметкер еңбек шартында негізделген мамандығы немесе кәсібі,	4) В связи с изменениями в организации производства, в том числе при реорганизации, и (или) сокращением объема работ у Работодателя допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы по должности, специальности или про-

тисті біліктілігі бойынша жұмысын жалғастырған жағдайда оның еңбек жағдайларын өзгертуге рұқсат етіледі. Жұмыс беруші қызметкерге еңбек жағдайларының өзгергені туралы он бес күннен кешіктірмей, жазбаша ескертуге тиіс.	фессии, соответствующей квалификации, обусловленной трудовым договором. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой и (или) коллективный договоры. Об изменении условий труда Работодатель должен письменно предупредить работника не позднее, чем за пятнадцать дней.
IV бөлім. Жұмыс уақыты	Раздел IV. Рабочее время
1) Жұмыс уақытын реттеуде тараптар қызметкерлерге екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс күні белгіленетінін ескеруге алады. Жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 (қырық) сағаттан аспауға тиіс; 2) Ауысымдық жұмыс кестесі бар қызметкерлер үшін жұмыс уақытының жиынтық есебі енгізіледі.	1) При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 (сорок) часов в неделю; 1.1) Для работников со сменным графиком работы вводится суммированный учет рабочего времени.
3) Қызметкерлер үшін жұмыс уақыты «Самдық-Грин Энерджи» Серіктестіктің тиісті ІНҚ-мен белгіленеді. Аталған құжатта мыналар белгіленуі тиіс:	2) Рабочее время для работников устанавливается соответствующим ВНД Товарищества. Указанный документ должен определять:
2.1 жұмыс уақытының ұзақтығы;	2.1 продолжительность рабочего времени;
2.1.1 жұмыс ауысымының ұзақтығы;	2.1.1. продолжительность рабочей смены;
2.2 жұмыс аптасының ұзақтығы (бес күндік);	2.2 продолжительность рабочей недели (пятидневная);
2.3 күнделікті жұмыстың ұзақтығы;	2.3 продолжительность ежедневной работы;
2.4 күнделікті жұмыстың басталу және аяқталу уақыты;	2.4 время начала и окончания ежедневной работы;
2.5 түскі үзілістің басталу және аяқталу уақыты және оның ұзақтығы;	2.5 время начала и окончания, и продолжительность обеденного перерыва;
2.6 қызметкерлердің жұмыс уақыты және демалыс уақытымен байланысты басқа мәселелер.	2.6 другие вопросы, связанные с рабочим временем и временем отдыха работников.
V-бөлім. Демалыс уақыты	Раздел V. Время отдыха
1) Демалыс, мереке және жұмыс күндері Қазақстан Республикасының заңнамаларына сәйкес белгіленеді.	1) Выходные, праздничные и рабочие дни устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.
2) Жұмыс тәленетін жыл сайынғы еңбек демалысын беру талаптары мен	2) Условия и порядок предоставления оплачиваемого ежегодного трудового

тәртібі тиісті ІНҚ негізінде және еңбек шартына сәйкес белгіленеді.	отпуска устанавливаются на основании соответствующего ВНД и в соответствии с трудовым договором.
3) Қызметкерлерге ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстарын берудің мерекелілігі қызметкерлердің пікірлері ескеріле отырып, Жұмыс беруші белгілетін еңбек шартымен, демалыс мерекесімен белгіленеді. Өндіріс объектісіне байла-нысты демалыс мерекесі өзгерген жағдайда Жұмыс беруші еңбек демалысының басталуынан кемінде екі апта бұрын қызметкергеді бұл туралы хабарлауға міндетті. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы мынадай жағдайларда: - қызметкер еңбекке уақытша қарамсыз болған кезде; - жұкті болуы мен босануы бойынша демалыс кезінде. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысы (оның бір бөлігі) тек қызметкердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша ғана ұсынылуы немесе ауыстырылуы мүмкін. Ауыстырылған еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша келесі жылдың еңбек демалысына қосылуы немесе қызметкердің өтініші бойынша басқа уақытта жеке берілуі мүмкін. Қатарынан екі жыл бойы еңбек демалысын бермеуге тыйым салынды. Жыл сайынғы еңбек демалысын Жұмыс беруші өндірістік объектілік туындаған жағдайда қызметкердің жазбаша келісімімен беруі мүмкін. Қызметкердің Жұмыс берушінің ұсынысы-нан бас тартуы еңбек тәртібін бұзу болып танылады. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының алумен байланысты байланыспаған бөлігі тараптар арасындағы уағдаластық бойынша кезекті жыл ішінде немесе келесі жұмыс жылында кез келген уақытта берілуі не келесі жұмыс жылындағы жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына қосыла-ды. Бұл ретте, жыл сайынғы ақы	3) Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется трудовым договором, графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения работников. В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью Работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен или продлен полностью или в его части в случаях: - временной нетрудоспособности работника; - при отпуске по беременности и родам. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) может быть продлен или перенесен только с письменного согласия работника или по его просьбе. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в другое время. Запрещается не предоставление трудового отпуска в течение двух лет подряд. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия работника. Отказ работника от предложения Работодателя не является нарушением трудовой дисциплины. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению сторон трудового договора предоставляется в течение текущего года или в следующем рабочем году в любое время, либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

төленетін еңбек демалысының бір бөлігі жұмыскердің еңбек шартында белгіленген демалыс ұзақтығының күнтізбелік екі аптасынан кем болмауға тиіс. Қызметкерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының шақыртып алған кезде демалыстың пайдаланылмаған бөлігін басқа уақытта берудің орнына қызметкер мен Жұмыс беруші арасындағы келісім бойынша қызметкерге жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігінің күндері үшін өтемақы төлеуі мүмкін. Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан жүкті әйелдерді шақыртып алуға болмайды.	При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре работника. При отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и Работодателем работнику может быть произведена компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска беременных женщин.
4) Жоғары және басқа да оқу орындарында оқитын қызметкерлерге сынықтар мен емтихандарға дайындалу және тапсыру, зертхана жұмыстарын орындау, диплом жұмыстарын (жобаны) дайындау мен қорғау үшін оқу демалыстары беріледі.	4) Работникам, обучающимся в высших и иных учебных заведениях, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта).
5) Жоғары және басқа да оқу орындарында «Самұрық-Энерго» АҚ бейніне сәйкес келетін мамандықтар бойынша өндірістен қол үзбей отырып, сондай-ақ атқарып отырған тиісті лауазымы мен орындап жүрген жұмысына сәйкес келетін қызметкерлерге Серіктестік ІНҚ-ға сәйкес ақы төленетін оқу демалысы беріледі.	5) Работникам, обучающимся в высших и иных учебных заведениях без отрыва от производства по соответствующим профилю Товарищества специальностям, а также получающим специальность, соответствующую занимаемой должности и выполняемой работе, предоставляется оплачиваемый учебный отпуск в соответствии с ВНД Товарищества.
6) Серіктестікте жұмыс істейтін ерлі-айыптыларға олардың қалауы бойынша және өндірістік мүлкіндіктерді ескере отырып, демалыс бір мезгілде беріледі. Егер ерлі-айыптылардың бірінің демалысы ұзақ болса, екіншісінің қалауы бойынша тиісті күнге демалысы сақталмайтын демалыс беріледі.	6) Супругам, работающим в Товариществе, по их желанию и с учетом производственной возможности, отпуска предоставлять одновременно. Если один из супругов имеет отпуск большей продолжительностью, то, по желанию другого супруга, предоставлять соответствующее число дней без сохранения заработной платы.
7) 16 (он алты) жасқа толмаған мүгедек балалары бар әйелдерге жыл сайынғы еңбек демалысынан бастап, айына 1 (бір) ақы төленетін демалыс беріледі.	7) Женщинам, имеющим детей-инвалидов до 16 (шестнадцать) лет, предоставлять 1 (один) оплачиваемый свободный день в месяц без вычета из ежегодного трудового отпуска.

8)Қызметкерлерге мына жағдайларда еңбегінің өтініштері бойынша жалақысы сақталатын қосымша әлеуметтік демалыс беріледі:	8)Работникам, по их заявлению, предоставлять дополнительные социальные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- екені тіркеу – күнтізбелік 3 (үш) күн;	- регистрации брака - 3 (три) календарных дня;
- баланың (балалардың) дүниеге келуі – күнтізбелік 1(бір) күн;	- рождения ребенка (детей) – 3 (три) календарных дня;
- жақын туыстарының қайтыс болуы (жұбайының/зайыбының, балаларының, ата-анасының, туған ағайындарының және апа-сіңлілерінің) – күнтізбелік 3 (үш) күн;	- похорон близких родственников (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) – 7 (семь) календарных дней;
- 6 (алты) жастан 9 (тоғыз) жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеуші әйелдерге, жалғызбасты әкелерге, қамқоршыларға – оқу жылы басталған бірінші күні, бітіруші сынып оқушыларының ата-аналарына – мектепте «соңғы қоңырау» өткізетін күні күнтізбелік 1 (бір) күн;	- женщинам, одиноким отцам, опекунам, воспитывающим детей от 6 (шесть) до 9 (девять) лет - первый день начала учебного года, родителям учащихся выпускного класса – 1 (один) календарный день в день проведения школой «последнего звонка»;
- «Халық денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесі туралы» ҚР Кодексінің 80-бабына сәйкес қолайлы жағдайлар жасау (еңбекке қабілеттілігін қалпына келтіру, денсаулығын нығайту және басқа да жеке қажеттіліктері), әлеуметтік төленетін (лауазымы мен орташа жалақысын сақтай отырып) жыл сайынғы еңбек демалысына – үш (3) жұмыс күні мөлшерінде скринингтік тексеруден өтуге демалыс беріледі.	- в соответствии со ст.80 Кодекса РК «О здоровье народа и системе здравоохранения» в целях создания благоприятных условий (восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей) социальный оплачиваемый (с сохранением места и средней заработной платы) ежегодный трудовой отпуск-отпуск для прохождения скрининговых исследований в количестве трех (3) рабочих дней
- мерейтойға байланысты 1 (бір) күн (50, 60 және 70 жас);	- в связи с юбилеем (50 и 60) - 1 (один) день.
Екені тіркеу үшін, жақын туыстары қайтыс болған және бала дүниеге келген кезде бір күндік табыс мөлшеріндегі ақы төленетін әлеуметтік демалысқа қосымша қажет болған жағдайда қызметкердің жұбайы өтініші негізінде Кодексінің 80-бабына сәйкес жалақысы сақталатын демалыс беріледі. Жалақысы пайдаланылмаған қосымша әлеуметтік демалыс жыл сайынғы еңбек демалысына есептеледі немесе басқа жұмысқа ауыстырылмайды. Шарттың осы тармақшасында көрсетілген мерзімдер жұмыс мерзімімен есептеледі (демалыс және	Дополнительно к оплачиваемому в размере среднедневного заработка социальному отпуску для регистрации брака, при смерти близких родственников и рождении ребенка предоставлять, при необходимости, согласно статье 97 Кодекса, на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы. Неиспользованный своевременно дополнительный социальный отпуск не может быть приурочен к ежегодному трудовому отпуску или перенесен на другое время. Исчисление сроков, указанных в настоящем подпункте Договора, осу-

мереке күндері әлеуметтік демалысқа есептелмейді).	существляется в рабочих днях (выходные и праздничные дни в социальный отпуск не засчитываются).
9) Мына жағдайларда қызметкердің өтініші бойынша жалақысы есептелмейтын демалыс беріледі:	9) Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника в следующих случаях:
- 12 жасқа толмаған балалары бар әйелдерге – жылына екі аптаға дейін, бірақ айына 3 (үш) күннен көп емес;	- женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет – до двух недель в году, но не более 3 (три) дней в месяц;
- балаларының тойына – 3 (үш) күн.	- свадьбы детей – 3 (три) дня.
Осы Шарттың тармақшасында көрсетілген мерзімдер жұмыс күнмен есептеледі (демалыс және мереке күндері әлеуметтік демалысқа есептелмейді).	Исчисление сроков, указанных в настоящем подпункте Договора, осуществляется в рабочих днях (выходные и праздничные дни в социальный отпуск не засчитываются).
10) Мына жағдайларда жалақысы есептелмейтын демалыс қызметкер мен Жұмыс берушінің арасындағы келісім бойынша қызметкердің өтініші негізінде беріледі.	В других случаях отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании заявления работника по соглашению между работником и Работодателем.
10) Демалыс және мереке күндері жұмыс істеуге қызметкердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша жұмыс берушінің шешімі негізінде рұқсат етіледі. Жұмыс берушіге жүктілік туралы куәлік берген әйелдер демалыс және мереке күндері жұмыс істеуге міндетті емес. Жазбаша кесте бойынша немесе есептік кесте бойынша жұмыс істейтін қызметкерлерді мереке күндері, сондай-ақ Кодекстің 84-бабының 5-тармағында көзделген демалыс күндері (Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар – православиелік Рождество) жұмысқа бару үшін қызметкерлердің жазбаша келісімі және жұмыс берушінің актісі есептелмейді.	10) Работа в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта работодателя. Женщины, предоставившие работодателю справку о беременности, не привлекаются к работе в выходные и праздничные дни. Для привлечения работников, работающих по графику сменности или вахтовым методом по графику вахт, к работе в праздничные дни, а также в выходные дни, предусмотренные пунктом 5 статьи 84 (первый день Курбан-айта, 7 января - православное Рождество) Кодекса, письменное согласие работников и издание акта работодателя не требуются.
11) Мерзімнен тыс жұмыстарға жүкті әйелдерді, 7 (жеті) жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және 7 (жеті) жасқа дейінгі балаларын анасыз қалыптастырған жатқан басқа тұлғаларды жұмысқа алу болмайды.	11) К сверхурочным работам не привлекаются беременные женщины и женщин, имеющих детей в возрасте до 7 (семь) лет и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 7 (семь) лет без матери.
12) Осы таленетін қосымша демалыс «Оңтүстік Отан соғысына қатысушылар мен мүтедектері және оларға берілген адамдарға берілетін демалыстар мен әлеуметтік қорғау заңдары», «Семей ядролық сынақ	12) Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, на которых распространяется действие Законов «О льготах и социальной защите участников, инвалидов Великой Отечественной войны и лиц,

полигонында ядролық сынақ салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы», «Арал маңындағы экологиялық апат салдарынан зардап шеккен азаматтарға әлеуметтік қолдау көрсету туралы» Заңдардың күші қалданылатын қызметкерлерге ақы төленетін қосымша демалыс беріледі.	приравненных к ним», «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне», «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приарале» продолжительностью, определенной названными законами.
13) Ақы төленетін қосымша демалыс «Самұрық-Қазына» АҚ компаниялар тобы қызметкерлерінің арасында өтетін Спартакиадада жүлделі орындарға ие болған қызметкерлерге беріледі: бірінші орынға – күнтізбелік 7 (жеті) күн, 2 (екінші) және 3 (үшінші) орындар – күнтізбелік 5 (бес) күн.	13) Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занявшим призовые места на Спартакиаде среди работников группы компании АО «Самрук-Казына» за занятое первое место – 7 (семь) календарных дней, 2 (два) и 3 (три) места – 5 (пять) календарных дней.
VI бөлім. Еңбекке ақы төлеу	Раздел VI. Оплата труда
1) Қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу ІНҚ-мен бекітілген Серіктестік қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу және сыйақы беру ережесіне (бұдан әрі – еңбекке ақы төлеу жүйесі) сәйкес жүргізіледі.	1) Оплата труда работников производится в соответствии с Правилами оплаты труда и премирования работников Товарищества (далее - система оплаты труда), утвержденными ВНД.
2) Еңбекке ақы төлеуге Серіктестік ІНҚ-ға сәйкес қызметкерлерге төленетін айлық лауазымдық жалақы, есепті кезеңдегі жұмыс қорытындысы бойынша сыйақы, жыл бойындағы жұмыстардың қорытындысы бойынша сыйлықақы, ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына қоса берілетін сауықтыруға арналған материал-дық көмек, Қазақстан Республикасының заңнамаларында белгіленген кепілдіктер мен өтемақы төлемдері, Серіктестік ІНҚ-мен бекітілген әлеуметтік төлемдер жатады.	2) Оплата труда включает в себя месячный должностной оклад, премию по итогам работы за отчетный период, вознаграждение по итогам работы за год работникам в соответствии с ВНД Товарищества, материальную помощь для оздоровления к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску, гарантии и компенсационные выплаты, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, социальные выплаты, утвержденные ВНД Товарищества.
3) Айлық лауазымдық жалақы «Самұрық-Энерго» АҚ қызметкеріне ІНҚ-ға сәйкес белгіленген Серіктестіктің Лауазымдық жалақы сыйақына сәйкес еңбек шартымен белгіленеді.	3) Месячный должностной оклад устанавливается работнику Товарищества трудовым договором.
4) «Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлерінің жалақы мөлшері Қазақстан Республикасы заңнамаларында белгіленген ең төмен жалақы мөлшерінен кем болмауы керек.	4) Размер заработной платы работников Товарищества не может быть ниже установленного законодательством Республики Казахстан минимального размера заработной платы.

5) «Самұрық-Энерго» АҚ қызметкерлері-не 2 (екі) лауазымдық жалақыдан артық мөлшерде ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына қоса берілетін сауықтыруға арналған материалдық немек көрсетіледі.	5) Работникам Товарищества оказывается материальная помощь для оздоровления к оплачиваемому ежегодно трудовому отпуску в размере не менее 2 (двух) должностных окладов.
6) Мереке және демалыс күндеріндегі қымысы үшін өтемақы, жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде жүргізіледі, немесе қызметкердің қымысы бойынша қосымша демалыс күнімен ауыстырылуы мүмкін.	6) Компенсационные выплаты за работу в праздничные и выходные дни оплачивается не ниже полуторного размера, исходя из дневной (часовой) ставки работника или по желанию работника могут быть заменены дополнительным днем отдыха.
7) Қызметкерлерге жалақы келесі айдың 5-інен кешіктірілмей қызметкердің пластика-лық карточкасына аудару арқылы жүргізіледі.	7) Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления на пластиковую карточку работника не позднее 5-го числа следующего месяца.
8) Жалақыны банктік ұйымдар арқылы төлеген кезде қызметкерлердің дербес шоттарына ай сайын жалақы аударуға байланысты шығындар Серіктестік қаражаты есебінен төленеді.	8) При выплате заработной платы через банковские организации расходы по ежемесячному перечислению заработной платы работников на лицевые счета оплачиваются за счет средств Товарищества;
9) Қымыс беруші Қазақстан Республика-сының нормативтік заңдылық актілерінің тиісті кезеңіне белгіленген инфляция деңгейіне сүйене отырып, жалақы төлеу қорын индекс-теуді міндетіне алады.	9) Работодатель обязуется осуществлять индексацию фонда заработной платы, исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Казахстан.
VII бөлім. Қызметкерлердің кәсіби деңгейін арттыру	Раздел VII. Повышение профессионального уровня работников
1) Қызметкерлердің кәсібилігін дамыту және олардың біліктілігін жүйелі түрде арттыру мақсатында Қымыс беруші өз қаражаты есебінен келесіге асыруға міндеттенеді:	1) В целях развития профессионализма работников и систематического повышения их квалификации Работодатель за свой счет обязуется осуществлять:
- кезінде үш жылда бір рет басшылар мен мамандар үшін біліктілікті арттыру бойынша оқытуды өткізу;	- проведение не менее одного раза в три года обучений руководителей и специалистов по развитию компетенций;
- қызметкерлерді кәсіби оқыту және дамыту ережесін белгілейтін ІНҚ-ға сәйкес мамандардың біліктілігін арттыруға;	- повышение квалификации специалистов согласно соответствующему ВНД, определяющее правила профессионального обучения и развития работников;
- қызметкерлердің біліктілігіне, қызыретіне және құзырет деңгейіне	- определять текущие и будущие (прогнозируемые) требования к ква-

қойылатын ағымдағы және келешектегі (болжамды) талаптарды нақтылауды жүзеге асыруға міндеттенеді.	лификации, компетентности и уровням компетенций персонала.
2) Жұмыс берушінің мүдделерін ескере отырып кадрлар даярлау үшін жұмыс берушінің өз қаражаты есебінен қызметкерді оқытуға немесе оқуға жіберуге құқығы бар.	2) Работодатель имеет право за счет собственных средств обучать или направлять на обучение работника для подготовки кадров в интересах Работодателя.
3) Жұмыс берушінің есебінен оқыған, біліктілігін арттырған және қайта даярлаудан өткен қызметкер сол жұмыс берушіде тараптардың еңбек шартында және оқу шартында белгіленген мерзімдінде жұмыс істеуге міндетті.	3) Работник, прошедший обучение, повышение квалификации или переподготовку за счет средств работодателя, обязан отработать у данного работодателя срок, согласованный сторонами в трудовом договоре и договоре обучения.
4) Қызметкердің бастамасы немесе қызметкердің кінәсінің салдарынан жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда Жұмыс берушіге қызметкер өзін оқытуға байланысты жұмсалған шығындарды жұмыс істеу мерзімінің жұмыс істелмеген мерзіміне барабар етіп, өтейді.	4) В случае расторжения трудового договора по инициативе работника или по инициативе работодателя вследствие вины работника работник возмещает Работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки в соответствии с условиями трудового договора и договора обучения.
VIII бөлім. Жұмысқа қойылатын талаптар, еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі	Раздел VIII. Условия работы, охрана и безопасность труда
1) Жұмыс беруші еңбекті қорғау жөніндегі қолданыстағы заңнамалар мен нормативтік құқықтық актілерге сәйкес мыналарға:	1) Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
2) Серіктестіктің Даму жоспарында белгіленген қаражатқа сүйене отырып, жоспарланған еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды орындауға;	2) выполнить запланированные по охране труда мероприятия, исходя из средств, утвержденных Планом развития Товарищества;
3) қызметкерлерді уақытылы және сапалы медициналық тексеруден өткізуді ұйымдастыруға;	3) организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников;
4) Еңбекті қорғау мен өрт қауіпсіздігі бойынша нұсқамаларды барлық тараптар уақытылы және сапалы оқытуға, әрбір қызметкерді оның жұмыс орнындағы жұмыс жағдайларына қойылатын нормативтік талаптар туралы, сондай-ақ жағдайлардың нақты жай-күйі туралы хабардар етуге міндеттенеді. 5) өндірістік ортаның нақты	4) своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда и пожарной безопасности, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (информация должна содержать данные о фактическом состоянии производственной среды,

жай-күйі, еңбек және демалыс режимі, өтемақы, қорғаныс құралдары туралы туралы деректерден тұруға тиіс). Аталған ақпарат әрбір қызметкерге оның өтініші бойынша қолын қойғыза отырып беріледі.	режиме труда и отдыха, о компенсации, средствах защиты). Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись.
5) Қазақстан Республикасының жылу - электр энергетикасы саласындағы 2025-2027 жылдарға арналған Салалық келісімге сәйкес еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға 5 АЕК мөлшерінде ай сайынғы үстемеақы белгіленсін.	5) В соответствии с Отраслевым соглашением в области тепло - электроэнергетики Республики Казахстан на 2025-2027 годы, определить ежемесячную надбавку техническим инспекторам по охране труда в размере до 10 МРП.
6) Тараптар: - Кодекстің 203-бабының талаптарына сәйкес еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құруға; - еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйіне әкімшілік-қоғамдық бақылау жүргізуге міндеттенеді.	6) Стороны обязуются: - создать производственный совет по безопасности и охране труда в соответствии с требованиями статьи 203 Кодекса; - осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
7) Құмыс беруші қызметкерлерді кәсіптік жеке қорғаныс құралдарымен өз қаражаты есебінен қамтамасыз етуге және олардың пайдаланылуын бақылауға міндетті.	7) Работодатель обязан обеспечивать работ-ников необходимыми средствами индивидуальной защиты за счет собственных средств и контролировать их использование.
8) Құмыс беруші қолданыстағы заңнамаға сәйкес өз қаражаты есебінен алдын ала және мерзімдік медициналық тексерулерді ұйымдастыруға міндетті.	8) Работодатель обязан организовать прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров за свой счет в соответствии с действующим законодательством.
9) Құмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген мемлекеттік стандарттар мен нормаларға сәйкес қауіпсіз және сауатты еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндетті.	9) Работодатель обязан обеспечивать безопасные и здоровые условия труда в соответствии с государственными стандартами и нормами, установленными законодательством Республики Казахстан.
10) Құмыс беруші жүкті әйелдер мен балалары бар адамдар үшін қолайлы еңбек жағдайларын, оның ішінде медициналық көрсеткіштер болған жағдайда басқа жұмыс уақытша ауыстыру мүмкіндігін жасауға міндетті.	10) Работодатель обязан создавать благоприятные условия труда для беременных женщин и лиц, имеющих детей, включая возможность временного перевода на другую работу при наличии медицинских показаний.
IX-бөлім. «Қызметкер еңбекке жарамдылығын жоғалтқан немесе өмірінен айырылған жағдайдағы	Раздел IX. «Компенсация при утрате трудоспособности или жизни работ-

өтемақы»	ника
1. Жұмыс беруші:	1. Работодатель обязуется:
1) қызметкердің қолданыстағы заңнамаларға сәйкес еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін Жұмыс берушінің заңматтық-құқықтық жауапкер-шілігін міндетті сақтандыруды жүзеге асыруға;	1) осуществлять обязательное страхование гражданско-правовой ответственности Работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с действующим законодательством;
2) қызметкерге оның жақындары (жұбайының/зайыбының, балаларының, ата-анасының, туған жақ-інілерінің және апа-сіңлілерінің) қайтыс болған жағдайда, тиісті қаржы қышына арналған «Республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген айлық есептік көрсеткіштің 10 (он) еселенген мөлшерінде біржолғы материалдық көмек төлеуге міндетті.	2) выплачивать единовременную материальную помощь работнику в случае смерти его близких родственников (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) в размере 10 минимальных заработных плат (МЗП), Установленного Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете» на соответствующий финансовый год;
3) қызметкер қайтыс болған жағдайда қызметкерге бір айлық жалақысынан аспайтын мөлшерде біржолғы материалдық көмек төлеуге, төлем отбасы мүшелерінің біріне, ал ол болмаған жағдайда, адамға жерлеуді ұйымдастыруды өз мойнына алған.	3) выплачивать единовременную материальную помощь работнику в случае смерти работника в размере не более одного месячного оклада, выплата производится одному из членов семьи или, при отсутствии таковых лицу взявшему на себя организацию похорон.
Х бөлім. Кепілдікті және өтемақылық төлемдер	Раздел X. Гарантийные и компенсационные выплаты
1) Қызметкерлердің жұмыс орны (тұрағымы) мен орташа айлық жалақысы мына жағдайларда:	1) За работниками сохраняется место работы (должность) и среднемесячная заработная плата:
- мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді атқарған кезде;	- на время выполнения государственных и общественных обязанностей;
- Жұмыс беруші қызметкерді мерзімді медициналық тексеруден өтуге, сондай-ақ донорды тексерілуге және қан тапсыруға жіберген кезде;	- при направлении Работодателем работника на периодические медицинские осмотры, а также за донором в дни обследования и сдачи крови;
- Жұмыс беруші қызметкерді ІНҚ-ға сәйкес біліктілігін арттыруға немесе індірістен қол үзіп қайта даярлаудан өтуге жіберген кезде сақталады.	- при направлении Работодателем работника на повышение квалификации или переподготовку с отрывом от производства в соответствии с ВНД.
2) Қызметтік іссапарларға, біліктілікті арттыру курстарына іссапарларға жіберілген кезде қызметкерлерге ІНҚ-ға сәйкес тәулікақылар, тұрғын үй-	2) Работникам, направляемым в служебные командировки, и при командировании на курсы повышения квалификации оплачиваются в соответ-

жай жалдау бойынша шығындары, тағайындалған жерге барып-қайту жолы бойынша шығындары төленеді.	стии ВНД суточные, расходы по найму жилья, расходы по проезду к месту назначения и обратно.
3) Қызметкерлерге жалпы ауруына байланысты уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақыларды Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес Жұмыс берушінің қаражаты есебінен орташа жалақысы негізінде төлеу.	3) Выплачивать работникам, пособие по временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием из расчета средней заработной платы, за счет средств Работодателя в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.
4) Қызметкерлерге еңбек міндеттерін үлгілі орындағаны, ұзақ мерзімді және жінсіз жұмыс істегені, ерекше маңыздылығы мен күрделілігі бар тапсырмаларды орындағаны үшін және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін, сондай-ақ олардың қызметін бағалау нәтижелері бойынша қызметкерлер: - алғыс жариялау; - грамотамен марапаттау; - бағалы сыйлықпен марапаттау.	4) За образцовое выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности и за другие достижения в работе, а также по результатам оценки их деятельности работники могут быть поощрены: - объявлением благодарности; - награждением грамотой; - награждением ценным подарком.
5) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге көтермелеу нысандарымен, оның ішінде ведомстволық марапаттармен және айырым төсбелгісімен марапаттау;	5) иными формами поощрения, предусмотренными законодательством Республики Казахстан, в том числе награждением ведомственными наградами и нагрудными знаками отличия;
6) мемлекеттік наградаға, құрметті атақтарға және т.б. ұсыну.	6) представлением к государственной награде, почетным званиям и другие.
7) «Qazaq Green Power PLC» АҚ Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілген «Qazaq Green Power PLC» мемлекеттік компаниясының еншілес ұйымдарының қызметкерлерін көтермелеу қағидаларына сәйкес тиісті жылға бекітілген бюджет шегінде біржолғы сыйлықақы төлеу.	7) Выплата единовременной премии в пределах утвержденного бюджета на соответствующий год в соответствии Правил поощрения работников дочерних организаций ПК «Qazaq Green Power PLC», Утвержденный Решением Совета директоров ПК «Qazaq Green Power PLC».
XI бөлім. Қызметкерлерді әлеуметтік, медициналық және тұрмыстық қамтамасыз ету, спорттық және мәдени-сауықтыру жұмыстары	Раздел XI. Социальное, медицинское и бытовое обслуживание работников, спортивная и культурно-оздоровительная работа
Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Заңдарына сәйкес міндетті зейнетақы жарналарын	1) Работодатель обеспечивает свое-временное перечисление обязатель-ных пенсионных взносов в соответ-

жай-күйі, еңбек және демалыс режимі, етемақы, қорғаныс құралдары туралы туралы деректерден тұруға тиіс). Аталған ақпарат әрбір қызметкерге оның өтініші бойынша қолын қойғыза отырып беріледі.	режиме труда и отдыха, о компенсации, средствах защиты). Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись.
5) Қазақстан Республикасының жылу - электр энергетикасы саласындағы 2025-2027 жылдарға арналған Саталық келісімге сәйкес еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға 5 АЕК мөлшерінде ай сайынғы үстемеақы белгіленсін.	5) В соответствии с Отраслевым соглашением в области тепло - электроэнергетики Республики Казахстан на 2025-2027 годы, определить ежемесячную надбавку техническим инспекторам по охране труда в размере до 10 МРП.
6) Тараптар: - Кодекстің 203-бабының талаптарына сәйкес еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құруға; - еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйіне әкімшілік-қарамағы бақылау жүргізуге міндеттенеді.	6) Стороны обязуются: - создать производственный совет по безопасности и охране труда в соответствии с требованиями статьи 203 Кодекса; - осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.
7) Құмыс беруші қызметкерлерді міндетті жеке қорғаныс құралдарымен және қаражаты есебінен қамтамасыз етуге және олардың пайдаланылуын бақылауға міндетті.	7) Работодатель обязан обеспечивать работ-ников необходимыми средствами индивидуальной защиты за счет собственных средств и контролировать их использование.
8) Құмыс беруші қолданыстағы заңнамаға сәйкес өз қаражаты есебінен алдын ала және мерзімдік медициналық тексерулерді ұйымдастыруға міндетті.	8) Работодатель обязан организовать прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров за свой счет в соответствии с действующим законодательством.
9) Құмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген мемлекеттік стандарттар мен нормаларға сәйкес қауіпсіз және сауатты еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндетті.	9) Работодатель обязан обеспечивать безопасные и здоровые условия труда в соответствии с государственными стандартами и нормами, установленными законодательством Республики Казахстан.
10) Құмыс беруші жүкті әйелдер мен балалары бар адамдар үшін қолайлы еңбек жағдайларын, оның ішінде медициналық көрсеткіштер болған жағдайда басқа жұмыс уақытша ауыстыру мүмкіндігін жасауға міндетті.	10) Работодатель обязан создавать благоприятные условия труда для беременных женщин и лиц, имеющих детей, включая возможность временного перевода на другую работу при наличии медицинских показаний.
IX-бөлім. «Қызметкер еңбекке жарамдылығын жоғалтқан немесе өмірінен айырылған жағдайдағы»	Раздел IX. «Компенсация при утрате трудоспособности или жизни работ-

өтемақы»	ника
1. Жұмыс беруші:	1. Работодатель обязуется:
1) қызметкердің қолданыстағы заңнамаларға сәйкес еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін Жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкер-шілігін міндетті сақтандыруды жүзеге асыруға;	1) осуществлять обязательное страхование гражданско-правовой ответственности Работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с действующим законодательством;
2) қызметкерге оның жақындары (жұбайының/зайыбының, балаларының, ата-анасының, туған аға-інілерінің және апа-сіңлілерінің) қайтыс болған жағдайда, тиісті қаржы жылына арналған «Республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген айлық есептік көрсеткіштің 10 (он) еселенген мөлшерінде біржолғы материалдық көмек төлеуге міндетті.	2) выплачивать единовременную материальную помощь работнику в случае смерти его близких родственников (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) в размере 10 минимальных заработных плат (МЗП), Установленного Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете» на соответствующий финансовый год;
3) қызметкер қайтыс болған жағдайда қызметкерге бір айлық жалақысынан аспайтын мөлшерде біржолғы материалдық көмек төлеуге, төлем отбасы мүшелерінің біріне, ал ол болмаған жағдайда, адамға жерлеуді ұйымдастыруды өз мойнына алған.	3) выплачивать единовременную материальную помощь работнику в случае смерти работника в размере не более одного месячного оклада, выплата производится одному из членов семьи или, при отсутствии таковых лицу взявшему на себя организацию похорон.
Х бөлім. Кепілдікті және өтемақылық төлемдер	Раздел X. Гарантийные и компенсационные выплаты
1) Қызметкерлердің жұмыс орны (орналасуы) мен орташа айлық жалақысы мына жағдайларда:	1) За работниками сохраняется место работы (должность) и среднемесячная заработная плата:
- мемлекеттік және қоғамдық міндеттерді атқарған кезде;	- на время выполнения государственных и общественных обязанностей;
- Жұмыс беруші қызметкерді мерзімді медициналық тексеруден өтуге, сондай-ақ донорды тексерілуге және қан тапсыруға жіберген кезде;	- при направлении Работодателем работника на периодические медицинские осмотры, а также за донором в дни обследования и сдачи крови;
- Жұмыс беруші қызметкерді ІНҚ-ға сәйкес біліктілігін арттыруға немесе өндірістен қол үзіп қайта даярлаудан өтуге жіберген кезде сақталады.	- при направлении Работодателем работника на повышение квалификации или переподготовку с отрывом от производства в соответствии с ВНД.
2) Қызметтік іссапарларға, біліктілікті арттыру курстарына іссапарларға жіберілген кезде қызметкерлерге ІНҚ-ға сәйкес тәулікақылар, тұрғын үй-	2) Работникам, направляемым в служебные командировки, и при командировании на курсы повышения квалификации оплачиваются в соответ-

жай жалдау бойынша шығындары, тағайындалған жерге барып-қайту жолы бойынша шығындары төленеді.	стии ВНД суточные, расходы по найму жилья, расходы по проезду к месту назначения и обратно.
3) Қызметкерлерге жалпы ауруына байланысты уақытша еңбекке жарамсыздық бойынша жәрдемақыларды Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес Жұмыс берушінің қаражаты есебінен орташа жалақысы негізінде төлеу.	3) Выплачивать работникам, пособие по временной нетрудоспособности в связи с общим заболеванием из расчета средней заработной платы, за счет средств Работодателя в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.
4) Қызметкерлерге еңбек міндеттерін үлгілі орындағаны, ұзақ мерзімді және мінсіз жұмыс істегені, ерекше маңыздылығы мен күрделілігі бар тапсырмаларды орындағаны үшін және жұмыстағы басқа да жетістіктері үшін, сондай-ақ олардың қызметін бағалау нәтижелері бойынша қызметкерлер: - атғыс жариялау; - грамотамен марапаттау; - бағалы сыйлықпен марапаттау.	4) За образцовое выполнение должностных обязанностей, продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности и за другие достижения в работе, а также по результатам оценки их деятельности работники могут быть поощрены: - объявлением благодарности; - награждением грамотой; - награждением ценным подарком.
5) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге көтермелеу нысандарымен, оның ішінде ведомстволық марапаттармен және айырым төсбелгісімен марапаттау;	5) иными формами поощрения, предусмотренными законодательством Республики Казахстан, в том числе награждением ведомственными наградами и нагрудными знаками отличия;
6) мемлекеттік наградаға, құрметті атақтарға және т.б. ұсыну.	6) представлением к государственной награде, почетным званиям и другие.
7) «Qazaq Green Power PLC» АҚ Директорлар кеңесінің шешімімен бекітілген «Qazaq Green Power PLC» мемлекеттік компаниясының еншілес ұйымдарының қызметкерлерін көтермелеу қағидаларына сәйкес тиісті жылға бекітілген бюджет шегінде бірқолғы сыйлықақы төлеу.	7) Выплата единовременной премии в пределах утвержденного бюджета на соответствующий год в соответствии Правил поощрения работников дочерних организаций ПК «Qazaq Green Power PLC», Утвержденный Решением Совета директоров ПК «Qazaq Green Power PLC».
XI бөлім. Қызметкерлерді әлеуметтік, медициналық және тұрмыстық қамтамасыз ету, спорттық және мәдени-сауықтыру жұмыстары	Раздел XI. Социальное, медицинское и бытовое обслуживание работников, спортивная и культурно-оздоровительная работа
Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Заңдарына сәйкес міндетті зейнетақы жарналарын	1) Работодатель обеспечивает свое-временное перечисление обязатель-ных пенсионных взносов в соответ-

уақытылы аударуды қамтамасыз етеді.	ствий с Законодательством Республики Казахстан.
2)Жұмыс беруші Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына уақытылы әрі толық көлемде әлеуметтік аударымдарды аударды.	2)Работодатель своевременно и в полном объеме производит социальные отчисления в Государственный фонд социального страхования.
3)Жұмыс беруші жыл сайын Даму жоспарында белгіленген шекте Қызметкерлерді медициналық сақтандыру туралы шарт жасасады.	3)Работодатель ежегодно заключает договор на медицинское страхование работников в пределах установленного Плана развития.
4)Жұмыс беруші қажет болған жағдайда қызметкерлерді жұмысқа алып келуді және алып кетуді қамтамасыз етеді.	4)Работодатель при необходимости обеспечивает доставку работников на работу и с работы.
5)Жұмыс беруші белгіленген бюджет шегінде ұлттық, мемлекеттік және кәсіби мерекелерді өткізуге ақшалай қаражат бөледі.	5)Работодатель выделяет денежные средства на проведение национальных, государственных и профессиональных праздников в пределах установленного бюджета.
6)Жұмыс беруші Ұлы Отан соғысының ардагерлері мен оларға теңестірілген адамдарға, сонымен қатар Энергетик күнінде энергетика саласының ардагерлеріне Серіктестіктің бекітілген Даму жоспарында белгіленген шекте әлеуметтік қолдау көрсету мақсатында қайырымдылық көмек көрсетеді.	6)Работодатель осуществляет благотворительную помощь с целью оказания социальной поддержки ветеранам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним, а также ветеранам энергетики на День энергетика в пределах утвержденного Плана развития Товарищества.
7)Жұмыс беруші Серіктестіктің Даму жоспарында бекітілген қаражат шегінде спорттық-сауықтыру жұмыстарын, мәдени-бұқаралық және еңге де шараларды ұйымдастыруға және өткізуге ақшалай қаражат бөледі.	7)Работодатель выделяет денежные средства на организацию и проведение спортивно-оздоровительных работ, культурно-массовых и иных мероприятия в пределах средств, утвержденных в Плате развития Товарищества.
8)Жұмыс беруші Серіктестіктің Даму жоспарының шегінде Серіктестік қызметкерлерінің балалары үшін жинажылдық шырша өткізуге ақшалай қаражат бөледі.	8)Работодатель выделяет денежные средства на проведение новогодних елок для детей работников Товарищества в пределах Плате развития Товарищества.
9)Жұмыс беруші кадрларды сақтандыру және қызметкерлерді әлеуметтік қорғау мақсатында басқа да әлеуметтік жеңілдіктер мен қызмет түрлерін кеңейтуге және ұсынуға құқылы.	9)Работодатель имеет право в целях закрепления кадров и социальной защиты работников расширять и предоставлять другие виды социальных льгот и услуг.
XII-бөлім. Әлеуметтік қорғау және жеңілдіктер	Раздел XII. Социальная защита и льготы

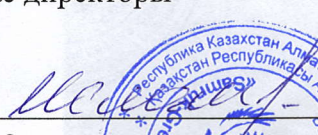
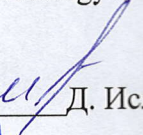
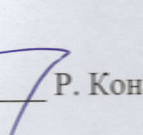
7) Серіктестік қызметкерлеріне Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа жетуіне байланысты Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасына сәйкес еңбек шарты бұзылған кезде біржолғы өтемақы төлеуге міндетті. Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» 2 (екі) лауазымдық айлықақы мөлшерінде	7) выплачивать работникам Товарищества единовременную компенсацию при расторжении трудового договора согласно подпункту 24) пункта 1, статьи 52 Кодекса, в связи с достижением пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» в размере 2 (двух) должностных окладов.
8) Серіктестіктің тұрғын үй бағдарламасын іске асыру аясында Серіктестік қызметкерлерінің тұрғын үй мәселесін шешуге бағытталған ішараларды жүргізуге міндеттенеді.	8) проводить мероприятия, направленные на решение жилищных вопросов работников Товарищества, в рамках реализации жилищных программ Товарищества.
XIII-бөлім. Еңбек дауларын шешу	Раздел XIII. Разрешение трудовых споров
1) Қызметкер мен жұмыс берушінің арасында еңбек құқығы, ұжымдық шарт, еңбек шарты, нормаларынан тұратын заңдар мен өзге нормативтік құқытық актілерді қолдану мәселелері бойынша туындайтын жеке еңбек дауларын Еңбек дауларын жөніндегі келісім комиссиясы қарайды.	1) Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора, рассматриваются Согласительной комиссией по трудовым спорам.
2) Келісім комиссиясы Кодекске сәйкес әрекет ететін медиаторлардың қатысуымен жұмыс беруші мен қызметкерлердің саны тең өкілдерінен тепе-тең негізде құрылады.	2) Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей работодателя и работников, которая действует в соответствии с Кодексом.
3) Еңбек жағдайлары мен оған ақы төлеуді белгілеу және өзгерту, ұжымдық еңбек даулары, ұжымдық шартты жасау, өзгерту және орындау мәселелері бойынша жұмыс беруші Кодексте көзделген мерзімде қарауға міндетті. Жұмыс берушінің ұжымдық еңбек дауларын шешуі мүмкін болмаған жағдайда Бітістіруші комиссия құрылады, Бітістіруші комиссия келісімге қол жеткізе алмаған жағдайда, оның жұмысы тоқтатылады, дауды шешу үшін Еңбек жөніндегі төрелік сот құрылады.	3) Коллективные трудовые споры, возникшие по вопросам установления и изменения условий и оплаты труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора работодатель обязан рассмотреть в сроки, предусмотренные Кодексом. В случае невозможности разрешения работодателем коллективных трудовых споров создается Примирительная комиссия, при не достижении соглашения в Примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается Трудовой арбитраж.
XIV бөлім. Материалдық жауапкершілік	Раздел XIV. Материальная ответственность

1.Жұмыс беруші:	1.Работодатель обязуется:
1) Серіктестік қызметкерлеріне Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген әлеуметтік жеңілдіктерді ұсынуға;	1) предоставлять работникам Товарищества установленные законодательством Республики Казахстан социальные льготы;
2) Серіктестік қызметкерлерін 50, 60, 70 жас мерейтой күндеріне орай бір лауазымдық жалақы мөлшерінде марапаттауға;	2) поощрять работников Товарищества в размере одного должностного оклада к юбилейным датам - 50, 60 лет;
3) Кодексте көзделген негіздер бойынша 2 жылдан аз уақыт қалған Серіктестіктің «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін зейнеткерлік жастағы қызметкерлерімен еңбек шартын бұзбауға;	3) не расторгать трудовой договор с работниками Товарищества предпенсионного возраста до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее 2 лет по основаниям, предусмотренным Кодексом;
4) босатуға жататын қызметкерлердің оған жазбаша хабарлама берген күннен бастап орташа жалақысын сақтай отырып, аптасына 4 (төрт) сағатқа жаңа жұмыс іздеу үшін жұмыс орнынан шығып кетуіне;	4) предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, право отлучаться с рабочего места для поиска новой работы на 4 (четыре) часа в неделю с сохранением среднего заработка со дня вручения работнику письменного уведомления;
5) Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес Серіктестіктің донор қызметкерлеріне тиісті медициналық мекеменің анықтамасын көрсеткен жағдайда орташа бір күндік жалақысын сақтай отырып, бір демалыс күнін бөлуге;	5) выделять донорам – работникам Товарищества выходной день при предоставлении справки соответствующего медицинского учреждения с сохранением среднедневной заработной платы в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.
6) мыналарды жерлеуге жәрдемақы бөлуге:	6) выделять пособие на погребение:
- Серіктестік қызметкерінің жұбайына (зайыбына), балаларына, ата-анасына, аға-інілеріне, «Республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңында тиісті қаржы жылына белгіленген 10 (он) айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде;	- супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер работника Товарищества в размере 10 (десяти) минимальной заработной платы, установленной Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете» на соответствующий финансовый год, с единовременной выплатой работнику;
- Серіктестік қызметкерін жерлеуді ұйымдастыру үшін - Серіктестіктің ІНҚ-ға сәйкес;	- для организации похорон работника Товарищества в соответствии с ВНД Товарищества;
- Серіктестік қызметкерлері мен зейнеткерлерге туыстарын жерлеуге автокөлік бөлуге көмек көрсетуге;	- оказывать помощь в выделении автотранспорта работникам Товарищества и пенсионерам на похороны родных;

1) Еңбек шартының басқа тарапқа зиян келтірген тарапы қолданыстағы еңбек заңдарына және өзге заңнамалық актілерге сәйкес ерікті түрде оны өтейді. Еңбек шартында тараптардың материалдық жауапкершілігі туралы талаптар нақтыланады.	1) Сторона трудового договора, причинившая вред другой стороне, возмещает его в соответствии с действующим трудовым законодательством и иными законодательными актами в добровольном порядке. В трудовом договоре конкретизируется условие о материальной ответственности сторон.
XV бөлім. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері	Раздел XV. Гарантии деятельности Профсоюза
1. Жұмыс беруші:	1. Работодатель обязуется:
1) Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес Кәсіподақтың құқық-тарын сақтауға және оның қалыпты жұмыс істеуі үшін қажетті жағдай жасауға;	1) соблюдать права Профсоюза и создавать необходимые условия для нормальной деятельности профсоюза в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
2) Кәсіподақтың пайдалануына оның қызметі үшін қажетті: орын-жай, жиһаз, телефон байланысы құралдарын (қала-аралық және халықаралық байланыс, интернет), компьютерлік техниканы, ұйымдастыру техникасын (сканер, принтер, ксерокс) ұсынуға және кеңсе тауарларымен қамтамасыз етуге;	2) предоставить Профсоюзу в пользование необходимые для их деятельности: помещения, мебель, средства телефонной связи (междугородняя и международная связь, интернет), компьютерную технику, оргтехнику (сканер, принтер, ксерокс) и обеспечить канцелярскими товарами;
3) Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес Кәсіподақ құратын кеңестерге, кәсіподақ съездеріне, конференцияларға, семинарларға, жиындарға жіберілген өндірістік жұмыстардан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне іссапармен байланысты жол жүру құжаттарын төлеу мен шығындарды өтеуді қамтамасыз етуге;	3) обеспечить оплату проездных документов и возмещение расходов, связанных с командировкой, членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, направленным на профсоюзные съезды, конференции, советы, семинары, совещания, созываемые Профсоюзом в соответствии с актами Работодателя;
4) Кәсіподақ мүшелерінің жазбаша өтініші бойынша, сондай-ақ ұжымдық шартқа ерікті өтініш бойынша қосылған тұлғалардың лауазымдық жалақысының 1 (бір) пайызы мөлшерінде мүшелік жарналарды ұстауға және есепшотқа аударуға құқылы. есеп айырысу айынан кейінгі айдың соңына дейін кәсіподақтың;	4) удерживать по письменному заявлению членов Профсоюза членские взносы в размере 1 (один) процента от должностного оклада, а также лиц присоединившему к Коллективному договору по добровольному заявлению, и перечислять на счет профсоюза до конца месяца, следующего за расчетным;
5) Серіктестік қызметкері болып табылатын және өндірістегі	5) возмещать командировочные расходы представителю Профсоюза,

жазатайым жағдайларды тергеуге қатысатын Кәсіподақ өкілінің іссапар шығындарын өтеуге;	который является работником Товарищества, и принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве;
6) Кәсіподақ шақыратын съездерге, конференцияларға делегат ретінде, сондай-ақ Кәсіподақтың атқару комитетінің жұмысына қатысу үшін Кәсіподақтың бекітілген Жұмыс жоспарына сәйкес негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын қызметкерлерді олардың қоғамдық міндеттерді орындауы үшін орташа жалақысын сақтай отырып, еңбек міндеттемелерін орындаудан босатуға (айына 8 сағатқа дейін);	6) освободить от выполнения трудовых обязанностей работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы, для выполнения ими общественных обязанностей (до 8 часов в месяц) в соответствии с утвержденным Планом работ Профсоюза для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, а также в работе исполнительного комитета Профсоюза;
7) Кәсіподаққа Жұмыс берушінің Шартта көзделген міндеттерін орындауы туралы қажетті ақпарат ұсынуға;	7) предоставлять Профсоюзу необходимую информацию об исполнении Работодателем обязательств, предусмотренных Договором;
8) кәсіподақ ұйымдарына сайланбалы лауазымдарға сайлану нәтижесінде өн-дірістік жұмыстан босатылған қызмет-керлерге олардың сайланбалы өкілеттіктері аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысын (қызметін), ал ол болмаған жағдайда – оған тең басқа жұмыс (лауазым) беруге;	8) работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность);
XVI бөлім. Ұжымдық шарттың орындалуына бақылау жасау	Раздел XVI. Контроль за выполнением коллективного договора
1) Ұжымдық шарт бойынша міндеттемелердің орындалуына бақылауды еңбек ұжымының уәкілетті өкілдері және құрамында екі тараптың өкілдері тең қатысатын ұжымдық шарттың орындалуын бақылау комиссиясының атынан Жұмыс беруші жүзеге асырады.	1) Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляют уполномоченные представители трудового коллектива, и Работодатель в лице комиссии по контролю выполнения коллективного договора с равным представительством обеих сторон.
2) Ұжымдық шарттың орындалуына бақылау жасау жөніндегі комиссия мынадай өкілеттіктер мен міндеттемелерге ие:	2) Комиссия по контролю выполнения коллективного договора наделяется следующими полномочиями и обязательствами:
3) белгілі бір кезеңдегі Шарттың орындалуының жай-күйіне талдау жасайды және Серіктестік басшылығы мен Еңбек ұжымының өкілдерін	3) анализирует состояние выполнения Договора за определенный период и докладывает на совместном заседании обеих сторон с приглашением руково-

шақыра отырып екі тараптың бірлескен отырысында баяндайды;	дителей Товарищества и представителей Трудового коллектива;
4) тараптардың бастамасы бойынша Шарттың жекелеген қағидаларын түзету бойынша белгілеген тәртіппен ұсыныстар дайындайды;	4) по инициативе сторон в установленном порядке готовит предложения по корректировке отдельных положений Договора;
5) келесі жылға Шарт жобасын әзірлеуді жүзеге асырады және оның мерзімін ұзарту бойынша ұсыныстар дайындайды.	5) осуществляет разработку проекта Договора на последующий год или готовит предложения по его пролонгации.
XVII бөлім. Қорытынды ережелер	Раздел XVII. Заключительные положения
1) Осы Шарт үш жыл мерзімге жасалды және оған тараптар қол қойған күннен бастап күшіне енеді. Бұл мерзім біткеннен кейін ол тараптар жаңа шарт жасағанға дейін немесе осы Шарттың мерзімін ұзартқанға дейін күшінде болады. Қолданыстағы Шарттың әрекет ету мерзімі аяқталғаннан кейін бірде-бір тарап оны өзгерту немесе қайта қарау туралы бастама жасамаса, онда ол автоматты түрде бір жылға ұзартылған болып саналады.	1) Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами. По истечении этого срока он действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не пролонгируют настоящий Договор. Если ни одна из сторон не выступила с инициативой изменения или пересмотра действующего Договора после окончания срока действия, то он считается пролонгированным автоматически на один год.
2) Жұмыс беруші тараптар қол қойған Шартты мониторинг жүргізу үшін бір ай мерзімде еңбек инспекциясы жөніндегі уәкілетті органның аумақтық бөлімшесіне беруге міндетті.	2) Работодатель обязуется в месячный срок представить подписанный сторонами Договор в территориальный уполномоченный орган по инспекции труда для мониторинга.
3) Тараптар Жұмыс беруші осы Шартқа тараптар қол қойғаннан кейін күнтізбелік 15 (он бес) күн ішінде еңбек ұжымын хабардар етеді деп келісті.	3) Стороны договорились, что настоящий Договор должен быть доведен Работодателем до сведения трудового коллектива в течение 15 (пятнадцать) календарных дней после его подписания сторонами.
4) Серіктестіктің меншік иесі ауысқан жағдайда Шарттың күші 1 (бір) жыл ішінде сақталады. Осы кезеңде тараптар жаңа шарт жасасу немесе қолданыстағы шартты сақтау, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы келіссөз жүргізуге құқылы. Серіктестік жойылған немесе ол банкротқа ұшырады деп жарияланған жағдайда Шарт жойылу немесе банкротқа ұшырау туралы тиісті шешім қабылданған сәттен бастап күшін жояды.	4) При смене собственника Товарищества действие Договора сохраняется в течение 1 (один) года. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового договора или сохранении, изменении и дополнении действующего. При ликвидации Товарищества или объявлении его банкротом Договор прекращает действие с момента принятия соответствующего решения о ликвидации или банкротстве.

5) Шарт Серіктестіктің құрылымы, басқару органының құрамы өзгерген жағдайда күшінде қалады және әрекет етеді, сонымен қатар Серіктестік қайта құрылған (бірігу, қосылу, бөліну, бөліп шығару, қайта құрылу) кезеңде өзінің күшін сақтайды. Кейіннен Шарт тараптардың бірінің бастамасы бойынша қайта қаралуы мүмкін.	5) Договор остается в силе и действует в случае изменения структуры, состава органа управления Товарищества, а также сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Товарищества. Впоследствии Договор может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.
6) Осы Шарт екі тілде – қазақ және орыс тілдерінде екі дана етіп жасалды, екі мәтін барабар және бірдей заңдық күші бар.	6) Настоящий Договор подписан в двух экземплярах – на казахском и русском языках, причем оба текста идентичны и имеют одинаковую юридическую силу.
Жұмыс беруші	Работодатель
«Samruk-Green Energy» ЖШС Бас директоры  М.О.  Д. Исламов	Генеральный директор ТОО «Samruk-Green Energy»  М.П.  Д. Исламов
Қызметкерлер	Работники
«Қазақстандық салалық энергетиктер кәсіподағы» Қоғамдық бірлестігінің «Бірлік» кәсіподақ ұйымының филиалының басшысы  М.П.  Р. Конакбаев	Руководитель Филиала «Профсоюзной организации «Бірлік» Общественного объединения «Казахстанский отраслевой профсоюз энергетиков»  М.П.  Р. Конакбаев

Пронумерован, прошнурован
29 (двадцать девять)



"Қазақстан Республикасының
Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі
Мемлекеттік еңбек инспекциясы комитетінің
Алматы қаласы бойынша департаменті" РММ
« 07 » 05.2026 № 10100
Алматы қ., 050000, Достық 85