

**Алматы қаласы әкімдігінің шаруашылық жүргізу құқығындағы
"Метрополитен" коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнының
2025-2029 жылдарға арналған
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

1-бөлім

Жалпы ережелер

Ұжымдық шарт Алматы қаласы әкімдігінің шаруашылық жүргізу құқығындағы "Метрополитен" коммуналдық мемлекеттік кәсіпорнының әкімшілігі (бұдан әрі мәтін бойынша – "Әкімшілік" және "Кәсіпорын"), Кәсіпорын директоры (бұдан әрі – "жұмыс беруші") және мүдделерін білдіретін Кәсіпорынның еңбек ұжымы (бұдан әрі – "қызметкерлер") арасында жасалды – "Кәсіптік одақ" қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – "кәсіподақ"), кәсіподақ төрағасы атынан бірге тараптар деп аталады.

Ұжымдық шарт 2024 жылғы 02 наурызда Астана қаласында жасалған Қазақстан Республикасының Үкіметі, қызметкерлердің республикалық бірлестіктері және жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Бас келісімді негізге ала отырып, Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы №414-V Еңбек кодексіне сәйкес әзірленді (бұдан әрі - Бас келісім) тараптар Қазақстан Республикасында 2024-2026 жылдарға арналған келісілген әлеуметтік-экономикалық саясатты жүргізу жөніндегі басым бағыттар мен қажетті іс-қимылдарды белгілейтін және міндеттемелері осы ұжымдық шартта ескерілген және тараптарға қолданылатын әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты деп таниды, Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы №211-V "Кәсіптік одақтар туралы" Заңымен және Қазақстан Республикасының аумағында қолданылатын басқа да заңнамалық және нормативтік актілермен.

Осы ұжымдық шарт осы шарт тараптарының өзара мүдделерін келісу негізінде Кәсіпорын әкімшілігі мен қызметкерлері арасындағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады, ол метрополитеннің тұрақты жұмысын қамтамасыз ету, қаржы-шаруашылық қызмет жоспарын орындау, қызмет көрсету мәдениеті жоғары жолаушыларды тасымалдау қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін сенімді негіз болады.

Осы Ұжымдық шарттың нормалары мен талаптары екі тараптың да орындауы үшін міндетті.

Келіссөздер нәтижесінде Кәсіпорын әкімшілігі мен кәсіподақ комитеті келесі мәселелер бойынша келісімге келді:

1.1. Ұжымдық шарттың қолданылуы

1.1.1 Ұжымдық шарт 2025 жылғы "01" қаңтардан бастап күшіне енеді және 2029 жылғы "31" желтоқсанға дейін қолданылады. Тараптардың келісімі бойынша ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін.

1.1.2. Ұжымдық шарттың күші атынан ұжымдық шарт жасалған кәсіподақ мүшелері - Кәсіпорынның әкімшілігі мен қызметкерлеріне және оған қосылған қызметкерлерге жазбаша өтініш негізінде қолданылады.

1.2. Тараптардың жалпы міндеттемелері

1.2.1. Әкімшілік пен кәсіподақ осы шарттың талаптарын мүлтіксіз сақтауға, бір-бірінің мүдделерін құрметтеуге, өзара түсіністікке қол жеткізе отырып, қарама-қайшылықтан аулақ болуға міндеттенеді. Барлық даулы мәселелерді келіссөздер мен консультациялар жүргізу арқылы шешу.

Ұжымдық шартқа барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады және онымен тең заңды күшке ие.

1.2.2. Ұжымдық шартқа қол қойған тараптардың кез келгені Ұжымдық шарттың орындалу барысын бақылауды жүзеге асыру жөніндегі комиссияға тараптар қабылдаған міндеттемелерді орындауға кедергі келтірмейтін өзгерістер мен толықтырулар туралы ұсыныстар енгізуге құқылы. Түпкілікті шешім әкімшілік пен кәсіподақ комитетінің бірлескен қаулысымен қабылданады.

1.2.3. Жұмыс беруші осы шарттың талаптарын сақтауға және ережелерін орындауға міндеттенеді, ал кәсіподақ ұйымы 171-бапқа сәйкес жұмыс беруші (Әкімшілік) қабылдаған міндеттемелерін орындаған жағдайда ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде ереуілдерді ұйымдастырудан бас тартуға міндеттенеді. Еңбек кодексінің ереуілге шығу құқығы.

1.2.4. Осы ұжымдық шартта көзделген міндеттемелер кінәлі бұзылған немесе орындалмаған Кәсіпорынның жұмыс берушісі мен қызметкерлері Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жауапты болады.

1.2.5. Тараптар Ұжымдық шарттың мәтінін қол қойылған күнінен бастап бір ай мерзімде әрбір қызметкердің назарына жеткізуге міндеттенеді.

1.2.6. **Әкімшілік (жұмыс беруші)** кәсіподақ комитеті Кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек және онымен байланысты әлеуметтік-экономикалық қатынастар саласында олардың мүдделерін білдіруге жалпы жиналыс (конференция) уәкілеттік берген жалғыз өкілі деп таниды.

Кәсіпорынның тұрақты жәнemaқты жұмысын қамтамасыз ету, қызметкерлердің өмір сүру деңгейін арттыру мақсатында **жұмыс беруші міндеттенеді:**

- Кәсіпорынның тұрақты қаржылық жағдайына қол жеткізу;
- қызметкерлердің құқықтары мен заңмен қорғалатын мүдделерін сақтау;
- қызметкерлерге заңнамада және осы шартта көзделген барлық құқықтық және әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету;
- тауар қызметкерлердің өтініштерін бір айға дейінгі мерзімде, ал қосымша зерделеу мен тексеруді талап етпейтін мәселелерді шешкен кезде – 15 күннен аспайтын мерзімде қарауға және өтініш берушіге ауызша да, жазбаша да нысанда жауап беруге;
- ұжымдық шартта белгіленген мерзімдерде тиесілі жалақыны толық мөлшерде төлеу;

– еңбекақы және қызметкерлердің жинақтаушы зейнетақы қорларына міндетті зейнетақы аударымдары бойынша берешектің қалыптасуына жол бермеу;

– еңбек шартында келісілген жұмысты ұсыну құқығы;

– қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау;

– жұмыскерлерді еңбек міндеттерін орындау үшін қажетті жабдықтармен, құралдармен, өзге де құралдармен қамтамасыз ету;

– қызметкерлердің кәсіби деңгейін көтеру;

– қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру;

– әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша шешімдер қабылдау кезінде жұмыс беруші оларды кәсіподақ комитетімен алдын ала келіседі және оны қажетті ақпаратпен және нормативтік құжаттамамен қамтамасыз етеді;

– қызметкерлердің еңбек құқықтарын іске асыру мәселелерін шешу кезінде өзара консультациялар жүргізу және кәсіподақ комитетінің пікірін ескеру.

1.2.7. Осы ұжымдық шарт шеңберінде қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін қорғау мақсатында **кәсіподақ комитеті**:

– конституциялық құқық, қолданыстағы заңнама негізінде және осы ұжымдық шартқа сәйкес кәсіподақ мүше - қызметкерлерінің құқықтық, экономикалық, кәсіптік және әлеуметтік мүдделерін қорғау бойынша тұрақты жұмыс жүргізу;

– ұйымдағы денсаулық, еңбек және қауіпсіздік техникасы, еңбек тәртібінің жай-күйін бақылауды жүзеге асыру;

– жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек туралы заңнамасын және еңбек құқығы нормаларын, еңбек тәртібі ережелерін қамтитын өзге де актілерді сақтауын бақылауды қамтамасыз ету;

– осы шарттың орындалуын тұрақты бақылауды жүзеге асыру, шарттың талаптарын бұзушылықтарды жою туралы Әкімшілікке ұсыныстар енгізу;

– кәсіподақ мүшелерін Ұжымдық шарттың орындалу барысын бақылау нәтижелері туралы хабардар ету;

– мәдени-бұқаралық іс-шараларды ұйымдастыруға және өткізуге қатысу;

– ұйымдағы еңбек тәртібін нығайтуға жәрдемдесу.

1.2.8. **Кәсіпорын қызметкері міндетті:**

– өндірістік міндеттерді жүзеге асыруға, ұйым қызметінің тиімділігін және орындалатын жұмыстардың сапасын арттыруға ықпал ету;

– ішкі еңбек тәртібінің ережелерін сақтау;

– жұмыс орнын, жабдықтар мен құралдарды таза және жарамды ұстау, еңбекті қорғау және өрт қауіпсіздігі ережелерін мүлтіксіз сақтау, кәсіпорын мүлкіне сақтықты және ұқыпты қарауды қамтамасыз ету;

– сіздің кәсіби деңгейіңізді арттыру;

– "Метрополитен" КМК (М ПЛ ОООТ-003 ЖҚБ) корпоративтік этика туралы ережеде белгіленген корпоративтік этика нормаларын сақтауға, өзара сыпайылық танытуға, басқа қызметкерлерге құрмет көрсетуге, басқа қызметкерлердің еңбек міндеттерін орындауға кедергі келтіретін әрекеттерге жол бермеуге, басқа қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін құрметтеуге.

Қызметкердің корпоративтік этика және бағыныстылық нормаларын бұзғаны үшін жұмыс беруші тәртіптік жаза қолдана алады.

2-бөлім

Еңбек қатынастары және еңбек шарты

2.1. Еңбек қатынастары-Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек, ұжымдық шарттарда көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру үшін туындайтын қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы қатынастар.

2.2. Еңбек шарты жазбаша нысанда кемінде екі данада жасалады және оған тараптар қол қояды. Еңбек шартының бір данасы қызметкерде және жұмыс берушіде сақталады. Қызметкердің еңбек шартының данасын алуы жазбаша нысанда расталады. Еңбек шартының мазмұны Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен регламенттеледі.

2.3. Жұмысқа қабылдауды ресімдеу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүзеге асырылады.

2.4. Жұмыс беруші (әкімшілік) және кәсіподақ комитеті қызметкермен еңбек шартын жасасу және бұзу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде айқындалған тәртіпке сәйкес жүргізіледі деген келісімге келді.

2.5. Тұтастай алғанда Кәсіпорынды немесе оның құрылымдық бөлімшелерін тарату, өндірісті толық немесе ішінара тоқтата тұру, соның салдарынан жұмысшылар санының босатылуы немесе еңбек жағдайларының нашарлауы кәсіподақ комитетіне алдын ала хабарланған жағдайда ғана жүзеге асырылады. Алдағы босату туралы қызметкерлерге бір айдан кешіктірмей дербес ескертіледі.

2.6. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген қызметкерлермен еңбек шартын тоқтату үшін негіздемелерден басқа, "Метрополитен" КМК қызметкерлерімен еңбек шартын тоқтату үшін қосымша негіз олардың Қазақстан Республикасының заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа жетуі болып табылады".

2.7. Зейнеткерлік жасқа толған және жоғары кәсіби және біліктілік деңгейі бар қызметкермен оның жұмысқа қабілеттілігін ескере отырып, жұмыс беруші еңбек шартын жыл сайын ұзарта алады.

3-бөлім

Жұмыс уақыты

3.1. "Метрополитен" КМК қызметкерлерінің жұмыс режимі айқындалады:

– "Метрополитен" КМК ішкі еңбек тәртібі ережелерімен (ОСД М ПР ОРП-001);

– Электр пойыздарын пайдалануға тікелей байланысты электродепо қызметкерлерінің жұмыс және демалыс режимдерін есепке алу туралы ережемен" (ОСД М ПЛ ЭД-001);

3.2. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес ішкі еңбек тәртібі ережелерінде:

1) жұмыс уақытының ұзақтығы:

– қалыпты жұмыс уақыты;

– ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін (он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлер үшін); бірінші және екінші топтағы мүгедектер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы;

2) қызметкерлердің демалу уақытының ұзақтығы;

3) еңбек тәртібін қамтамасыз ету шарттары, еңбек қатынастарын реттеудің өзге де мәселелері;

4) жұмыс аптасының ұзақтығы (екі демалыс күні бар бес күндік, жылжымалы кесте бойынша демалыс күндерін бере отырып, бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы);

5) күнделікті жұмыс ұзақтығы – жұмыс ауысымы;

6) жұмыстың басталу және аяқталу уақыты;

7) түнгі жұмыс-басталуы және аяқталуы;

8) жұмыстағы үзіліс уақыты;

9) ауысым кестелері;

10) жұмыс күнін еңбектің ерекше сипатына байланысты қажет болатын жұмыстардағы бөліктерге бөлу;

11) қызметкерге күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде қызметкерлерге кемінде жарты сағат демалу және тамақтану үшін бір үзіліс беру.

3.3. Кәсіпорынның құрылымдық бөлімшелерінің қызметкерлері үшін мынадай жұмыс уақытының ұзақтығы белгіленеді:

– аптасына 40 сағаттан аспайтын қалыпты жұмыс уақыты;

– жұмысы қысқартылған жұмыс уақытына құқық беретін зиянды еңбек жағдайлары бар жұмыстардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізбесіне "Сәйкес аптасына 36 сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы (ҚБТ М ДС БиОТ-005);

– жұмыстың үздіксіз сипаты бар учаскелерде уақыттың жиынтық есебі белгіленеді. Жиынтық есепке алу кезіндегі есептік кезең жыл болып табылады. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі жұмыс тәртібі, жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін жұмыскерлердің санаттары кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша айқындалады (ауысым кестелері).

3.4. Ауысым кестелері қызметкерлердің назарына Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде айтылған мерзімдерде жеткізіледі.

3.5. Түнгі уақыт 22 сағаттан таңғы 6-ға дейінгі уақыт болып саналады.

3.6. Түнгі уақытта жұмысқа жіберілмейді:

1) он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер;

2) жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдер.

3.7. Мүгедек жұмыскерлерді түнгі уақытта жұмысқа тартуға медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайы бойынша мұндай жұмысқа тыйым салынбаған жағдайда олардың жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

3.8. Жұмыс беруші келесі қызметкерлердің жазбаша келісімінсіз түнгі уақытта жұмысқа тартуға құқылы емес:

1) жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдер және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа адамдар;

2) он алты жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлер.

3.9. Ішкі еңбек тәртібі қағидаларында белгіленген жұмыс күнінің (ауысымның) ұзақтығынан асатын жұмыс үстеме жұмыс болып саналады. Үстеме жұмыстарға тартуға мынадай жағдайларды қоспағанда, қызметкердің келісімімен ғана жол беріледі:

1) елді қорғау үшін, сондай-ақ төтенше жағдайлардың, дүлей зілзаланың немесе өндірістік аварияның алдын алу не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстарды жүргізу кезінде;

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

3) егер жұмыс үзіліске жол бермесе, ауыспалы қызметкер келмеген кезде жұмысты жалғастыру үшін;

4) денсаулығынан айрылу немесе қайтыс болу қаупі бар азаматтарға шұғыл және шұғыл көмек көрсету үшін.

3.10. Үстеме жұмыс әрбір қызметкер үшін күнтізбелік бір күн ішінде: қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыстарда – екі сағаттан; ауыр физикалық жұмыстарда және зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда – бір сағаттан аспауға тиіс. Қалыпты өндіріс процесін сақтау үшін қосымша жұмыс істеу қажеттілігі ауысымды үнемі ұзартуға әкелмеуі керек.

Үстеме жұмыстардың жалпы ұзақтығы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген шектен аспауға тиіс.

4-бөлім

Демалыс уақыты

4.1. Демалыс уақытының түрлері:

1) жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер:

– демалу және тамақтану үшін үзіліс;

– ауысымшылық және арнайы үзілістер;

2) күнделікті (ауысымаралық) демалыс;

3) демалыс күндері;

4) мереке күндері;

5) демалыс.

4.2. Демалу және тамақтану үшін үзілістердің басталу, аяқталу және ұзақтық уақыты ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен айқындалады.

4.3. Бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге демалу және тамақтану үшін үзілістен басқа, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес баланы тамақтандыру үшін қосымша үзілістер берілсін.

4.4. Бес күндік жұмыс аптасы режимінде жұмыс істейтін қызметкерлерге аптасына екі күн демалыс, сенбі және жексенбі беріледі.

Үздіксіз өндіріспен айналысатын қызметкерлердің демалыс күндері ауысым кестесімен белгіленеді.

4.5. Жұмыскерді демалыс күндері жұмысқа тартуға мынадай жағдайларды қоспағанда, жұмыскердің келісімімен ғана жол беріледі:

1) төтенше жағдайлардың, дүлей зілзаланың немесе өндірістік аварияның алдын алу не олардың салдарын дереу жою;

2) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің алдын алу және тергеп-тексеру;

3) тұтастай алғанда ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің қалыпты жұмысы шұғыл орындалуына байланысты болатын шұғыл, алдын ала күтпеген жұмыстарды орындау.

4.6. Ұйым қызметкерлеріне мынадай ұзақтықтағы негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысын беру:

– ұзақтығы 24 күнтізбелік күн жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысы берілетін кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне сәйкес күнтізбелік жиырма төрт күн (ОСД М ПН ОК 001);

– 30 күнтізбелік күн, жоғарыда көрсетілген тізбеде көрсетілмеген мамандарға, басқа кәсіптердің қызметшілеріне және Кәсіпорынның лауазымды адамдарына.

Жұмыскерге жұмыстың бірінші және кейінгі жылдары үшін жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы тараптардың келісімі бойынша жұмыс жылының кез келген уақытында беріледі.

Ақылы демалыстарды беру кезектілігі жыл сайын жұмыс берушілер бекітетін демалыс кестесіне сәйкес жұмыскерлердің пікірін ескере отырып және өндірістік процеске нұқсан келтірмей "қыс - жаз", "күз - көктем" кезектесіп белгіленсін.

Қызметкердің ақылы еңбек демалысын неғұрлым кеш мерзімге (отбасылық мән-жайлар бойынша немесе өндірістік қажеттілік бойынша) ауыстыру жұмыс берушінің келісімі бойынша және ағымдағы жылдың ішінде жүргізіледі.

Жыл сайынғы еңбек демалысы қызметкердің демалысын үзу туралы өтініш берген күннен бастап демалыс кезеңінде еңбекке уақытша жарамсыздық туындаған кезде үзілуі және аурухана парағы аяқталғаннан кейін ұзартылуы мүмкін.

Өндірістік қажеттілікке байланысты демалыс кестесі өзгерген жағдайда Әкімшілік қызметкерді бұл туралы еңбек демалысы басталғанға дейін кемінде екі апта бұрын хабардар етеді.

Жыл сайынғы еңбек демалысын өндірістік қажеттілік бойынша және қызметкердің келісімімен үзуге рұқсат етіледі. Әкімшілік еңбек демалысынан кері қайтарып алған кезде тараптардың уағдаластығы бойынша еңбек демалысының пайдаланылмаған бөлігі ауыстырылуы, келесі жылғы демалысқа қосылуы немесе пайдаланылмаған демалыс үшін өтемақы төленуі мүмкін.

4.7. Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыс кестесінен тыс берілген жағдайда - ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

4.8. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалыстарын беру:

– мүгедек жұмыскерлер мен жұмыскерлерге, жұмысы қосымша демалысқа құқық беретін зиянды еңбек жағдайлары бар жұмыстардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізбесіне сәйкес (ДОТ М ПН БиОТ – 005);

4.9. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес қызметкердің өтініші негізінде жұмыс берушінің келісімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс беруге.

4.10. Білім беру ұйымдарында оқитын қызметкерлерге жалақысы бір айдан аспайтын мерзімге сақталмайтын оқу демалыстарын беру.

5-бөлім

Еңбекақы

5. Әкімшілік міндеттенеді:

5.1. Кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша еңбекті нормалау жүйесі туралы ережені (ОСД М ПЛ ПЭО-004) әзірлеуді, жаңаларын енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды жүргізу.

Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары және белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіптік стандарттар негізінде, ал олар болмаған кезде жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы, басшылар, мамандар және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамалары және Кәсіпорынның басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

5.2. Қызметкерлердің жалақысын есептеу "Метрополитен" КМК қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу туралы ережеге сәйкес жүргізілсін (ОСД М ПЛ ПЭО-003). Қызметкердің еңбегіне ақы төлеу оның еңбек салымымен анықталады, салықтармен реттеледі және берілген жұмыс көлемі орындалған жағдайда максималды мөлшермен шектелмейді.

5.3. Жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелері бойынша еңбек жағдайлары зиянды жұмыс орындарында жұмыс істейтін жұмыскерлерге нақты жұмыс істеген уақыты үшін қосымша ақылар белгіленетін еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда жұмыс істейтін жұмыскерлер кәсіптерінің тізбесіне сәйкес қосымша ақылар жүргізілсін (ДОТ М ПН БиОТ-005).

5.4. Қызметкерлерді ауыстыру немесе өндірістік қажеттілік жағдайында еңбек шартында көзделмеген жұмыстарға қосымша функциялар жүктеу кезінде еңбекке ақы төлеу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүргізілсін.

5.5. Жұмыскерді басқа жұмысқа ауыстырған кезде түнгі уақытта, зиянды және қауіпті жағдайларда жұмыс істегені үшін белгіленген қосымша ақыны ескере отырып, орындалатын жұмыс бойынша еңбекақы төлеу жүргізілсін.

5.6. Жұмысшылардың тарифтік ставкалары мен жұмыскерлердің лауазымдық жалақылары Қазақстан Республикасының қолданыстағы нормативтік актілері негізінде кәсіподақ комитетінің қатысуымен белгіленсін.

5.7. Жалақы төлеу келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірілмей айына кемінде бір рет Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда жүргізілсін.

5.8. Жалақы төлеу күні демалыс және мереке күндерімен сәйкес келген жағдайда оны бір күн бұрын төлеңіз.

5.9. Ай сайын қызметкерлерге жалақының құрамдас бөліктерін, ұстап қалудың мөлшері мен негіздерін, оның ішінде ұсталған және аударылған міндетті зейнетақы жарналары туралы, сондай-ақ төлеуге жататын ақша қаражатының жалпы сомасы туралы мәліметтерді көрсететін есеп айырысу парақтарын беруге.

5.10. Қазақстан Республикасында жалақыны индекстеу туралы нормативтік-құқықтық актілер қабылданған жағдайда, қызметкерлердің жалақысын индекстеу бойынша тиісті өзгерістер енгізілсін.

5.11. Жұмыс берушінің кінәсінен жалақы төлеуді кешіктірген кезде қызметкерге берешек пен өсімпұл сомасын төлеу. Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландыру ставкасы негізге алына отырып есептеледі және төлемдер жүргізілуі тиіс келесі күннен бастап әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күн үшін есептеледі және төлем жасалған күнмен аяқталады.

5.12. Жұмыс уақытын, оның ішінде үстеме жұмыстарды, зиянды, қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмыстарды, әрбір қызметкер орындайтын ауыр жұмыстарды дәл есепке алуды жүзеге асыру.

5.13. Үстеме жұмыс үшін еңбекақы бір жарым мөлшерде төленсін.

5.14. Мереке және демалыс күндері жұмысқа ақы төлеу қызметкердің күнделікті мөлшерлемесіне сүйене отырып, екі есе мөлшерде жүргізілсін.

5.15. Түнгі уақытта еңбекақы қызметкердің жұмыстың әр сағаты үшін күнделікті мөлшерлемесіне сүйене отырып, бір жарым мөлшерде төленеді.

5.16. Қаржы қаражаты болған жағдайда кәсіподақ комитетімен келісім бойынша қызметкерлерге сыйлықақы беру және ынталандырушы сипаттағы өзге де төлемдер жүргізу.

5.17. Жұмыс беруші еңбекақы төлеу қорының белгіленген шегінде жұмыскерлерге материалдық сыйақы берудің және ынталандырудың басқа әдістерін пайдалануға құқылы. Сыйақы беру және басқа да төлемдер жасау тәртібі мен мерзімдерін жұмыс беруші, болмаса Кәсіпорынның еңбекақы төлеу ережесі белгілейді.

Жұмыскер еңбек демалысынан шықаннан кейін оны әлеуметтік қолдау түрінде төленетін басқа да төлемдер:

- Төлемдер жұмыскердің нақты жасаған уақытына сәйкес пайыз қатынасында жүреді;

- Төлем мөлшері лауазымдық жалақыдан (ЛЖ) 20% құрайды;

- Есептесу өтініш берген сәттен бастап ЛЖ-дан жүргізіледі;

- Жұмыскердің өтініші бойынша жасалған төлемдерді қадағалау Басқару аппаратының келісімімен ҚБ бастықтары жүргізеді

5.18. Кәсіподақ ұйымын келесн келесіге тарту:

- нақты қызметкерлердің жүктеме нормаларын қайта қарау және белгілеу;
- мекеменің қол жеткізілген еңбекақы деңгейіне және қаржы-шаруашылық қызметінің нәтижелеріне талдау жүргізу тәртібі.

5.19. Жұмыс берушінің кінәсінен жұмыскерлерге жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде бос тұрып қалу уақытына ақы төлеуді жүргізу.

Егер қарапайым қызметкердің кінәсінен болса, төлем жасалмайды.

5.20. Әлеуметтік маңызы бар азық-түлік тауарлары бағасының өсуін ішінара өтеуге бағытталған қызметкерлердің жалақысы мен өтемақы төлемдерін индекстеуді міндетті түрде жүргізуді жүзеге асыру.

5.21. Ұлы Отан соғысының қатысушыларына, мүгедектеріне және оларға теңестірілген адамдарға Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жеңілдіктер мен кепілдіктер беруге.

6-бөлім

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау

6.1. Еңбек қызметі процесінде еңбек ұжымының барлық мүшелері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларына құқылы және лауазымдық міндеттерін орындау кезінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормалар, ережелер мен нұсқаулықтар талаптарының сақталуына жеке жауапты болады.

6.2. Әкімшілік міндеттенеді:

6.2.1. ҚР еңбек заңнамасының нормаларына және еңбекті қорғау жөніндегі өзге де нормативтік құқықтық актілерге сәйкес қызметкерлерге салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету;

6.3. Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес қызметкерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасау, Арнайы киім мен аяқ киімді беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен жабдықтауды қамтамасыз ету.

Қызметкерлерді қамтамасыз ету:

- "Метрополитен" КМК қызметкерлеріне арнайы киімдерді, арнайы аяқ киімдерді және басқа да жеке қорғаныс құралдарын тегін беру нормаларына" (ДОТ М Н БиОТ-002) сәйкес санитарлық-тұрмыстық үй-жайлар, жеке және ұжымдық қорғау құралдары, арнайы киімдер,

- жұмыс берушінің қаражаты есебінен сабын алуға құқық беретін "Метрополитен" КМК кәсіптерінің тізбесіне сәйкес "сабын" емдеу-профилактикалық дезинфекциялау құралымен (ДОТ М ПН БиОТ-001).

- жұмыс процесінде зиянды химиялық заттарды қолдана отырып немесе бөле отырып, зиянды еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын, "Метрополитен" КМК кәсіптерінің тізбесіне сәйкес, жұмысы тегін сүт алуға құқық беретін зиянды еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын емдік-

профилактикалық тамақпен, сүтпен немесе басқа да баламалы тамақ өнімдерімен айналысатын (ДОТ М ПН БиОТ-002).

6.4. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ауыр жұмыстармен, зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын қызметкерлерді өз қаражаты есебінен міндетті мерзімді медициналық қарап-тексеруді жүргізу.

6.5. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қауіптілігі жоғары жұмыстарда, машиналар мен механизмдерде жұмыс істейтін қызметкерлерді, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген басқа жұмысқа ауыстыру кезінде не кәсіптік ауру белгілері пайда болған кезде ауысым алдындағы медициналық куәландыруды өз қаражаты есебінен жүргізу.

6.6. Профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз процестерге ауыстыру жолымен жұмыс орындарында және технологиялық процестерде кез келген тәуекелдердің алдын алу жөнінде шаралар қабылдау. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ұйымдастыру-техникалық іс-шараларды жүргізу.

6.7. Өз қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша қызметкерлерді оқытуды, оларға нұсқау беруді және олардың білімін тексеруді жүргізу, өндірістік процесс пен жұмыстарды қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз ету.

6.8. Қызметкерлерге және кәсіподақ комитетіне Кәсіпорынның жұмыс орны мен аумағының сипаттамасы, еңбек жағдайларының жай-күйі, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы, өмір мен денсаулыққа төніп тұрған қауіп туралы, сондай-ақ оны зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар туралы анық ақпарат беру.

6.9. Өндірістегі еңбек қызметіне және кәсіптік ауруларға байланысты жазатайым оқиғаларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асыру.

6.10. Кәсіподақ комитетінің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеуге қатысуын қамтамасыз ету. Кәсіподақ комитетімен бірлесіп, олардың алдын алу жөніндегі іс-шараларды әзірлеу және жүзеге асыру.

6.11. Қызметкерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыру.

6.12. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру жұмыс берушінің қаражаты және Қазақстан Республикасының заңнамасында тыйым салынбаған басқа да көздер есебінен жүзеге асырылады.

6.13. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысын тоқтата тұру уақытына қызметкердің орташа жалақысын сақтау.

6.14. Қызметкердің еңбек міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген жағдайда, оған келтірілген зиянды еңбек кодексінде және Қазақстан Республикасының азаматтық заңнамасында көзделген тәртіппен және шарттарда өтеуге.

6.15. Жұмыс орындарында қолайлы еңбек жағдайларын жасағаны, қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау бойынша ұтымды ұсыныстары үшін қызметкерлерді көтермелеу.

6.16. Кәсіподақ өкілдерін ұйымдағы қауіпсіздік жағдайына, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға және Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасының сақталуына тексеру жүргізу үшін, сондай-ақ өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тергеп-тексеру үшін кедергісіз жіберуге.

6.17. Кәсіподақ комитеті өкілдерінің қатысуымен еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен ережелерге сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімді, кемінде бес жылда бір рет аттестаттаудан өткізу. Кәсіподақ комитетімен бірлесіп жұмыс орнындағы еңбек жағдайларын сауықтыру жөніндегі іс шараларды әзірлеу және жүзеге асыру.

6.18. Кәсіпорында 10 жылдан астам жұмыс істеген қызметкер зейнетке шыққан кезде жұмыс беруші құны 50 АЕК аспайтын қызметкерді естелік кәдесыймен марапаттауға құқылы.

6.19. Тепе-тең негізде кәсіподақ комитетімен бірлесіп еңбек заңнамасын, ұжымдық шартта белгіленген міндеттемелерді бұзуға, еңбек жағдайларын өзгертуге және еңбекақы төлеуге байланысты дауларды қарауға қатысу.

7-бөлім

Кәсіпорын қызметкерлерін оқыту

7.1. Кәсіпорынның жұмыс істеуі мен дамуы үшін кәсіптік даярлаудың, қайта даярлаудың және біліктілікті арттырудың қажеттілігін, көлемі мен нысандарын жұмыс беруші айқындайды.

7.2. Жұмыс беруші кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін қызметкерлерге жұмысты оқумен ұштастыру үшін жағдайлар жасауға міндетті.

7.3. Жұмыс беруші техникалық және кәсіптік білім берудің білім беру бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдарына кадрларды даярлауға, қайта даярлауға және олардың біліктілігін арттыруға жәрдемдеседі.

7.4. Білім беру ұйымдарында жұмыс берушінің жолдамасы бойынша білім алушыларды кәсіптік даярлау, қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асырылады.

7.5. Кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін жұмыскерлер жұмыс берушімен келісім бойынша жұмыстан босатылуы не жұмысты толық емес жұмыс уақыты шарттарында орындауы мүмкін.

7.6. Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру аяқталғаннан кейін білім алушы жұмыс берушіде оқыту шартында тараптар келіскен мерзімді пысықтауға міндетті.

7.7. Еңбек шарты жұмыскердің бастамасы бойынша немесе жұмыскердің кінәсі салдарынан жұмыс берушінің бастамасы бойынша оқыту шартында белгіленген мерзімге дейін бұзылған жағдайда, жұмыскер жұмыс берушіге оны

оқытуға байланысты шығындарды жұмыс істеудің аяқталмаған мерзіміне барабар өтейді.

7.8. Қызметкерлерді аттестаттау "Метрополитен" КМК (ОСД М ПР ОК-003) қызметкерлерін аттестаттаудан өткізу ережелері мен шарттарына сәйкес жүргізіледі.

8-бөлім

Жұмысбастылық саласындағы кепілдік

8. Әкімшілік міндеттенеді:

8.1. Кәсіпорын құрылымының өзгеруіне, оны қайта ұйымдастыруға, сан мен штаттың азаюына байланысты барлық мәселелерді кәсіподақ комитетінің келісімімен қарау керек.

8.2. Заңды тұлға (ұйым) таратылған, қызметкерлер саны немесе штаты қысқартылған кезде қызметкерге бір ай ішінде еңбек шартын бұзу туралы жазбаша ескертуге.

8.3. Кәсіпорынды қайта құру кезінде кәсіподақ комитетінің Кәсіпорын мен қызметкерлердің мүдделерінің тепе-теңдігін ескеретін іс-шараларды әзірлеуге қатысуын қамтамасыз ету.

8.4. Кәсіподақ комитетінің өкілін аттестаттау комиссиясының құрамына енгізу.

8.5. Қызметкердің атқаратын лауазымына немесе біліктілігінің жеткіліксіздігі салдарынан атқаратын жұмысына сәйкес келмеуіне байланысты жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу құрамына кәсіподақ комитетінің өкілі қатысуы тиіс аттестаттау комиссиясының шешімі негізінде жүргізілсін.

8.6. Қызметкердің еңбекке уақытша жарамсыздығы (оның ішінде жүктілік және босану бойынша) және демалыс кезеңінде еңбек шартын тоқтатуға жол бермеу.

8.7. Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу жөнінде шаралар қабылдау. Осы мақсатта:

- босатылған жұмыс орындарын ұсыну бірінші кезекте олардың мамандығы мен біліктілігін ескере отырып өз Кәсіпорнының қызметкерлері;

- жұмыскерлерді алдағы жұмыстан босату туралы ескертумен бір мезгілде кәсіпорында олардың кәсібіне, мамандығына, біліктілігіне сәйкес келетін жұмысты, ал ол болмаған кезде – басқа жұмысты, оның ішінде жалақысы төмен немесе қайта оқытуды талап ететін жұмысты іріктеп алу.

9-бөлім

Ұйым қызметкерлеріне әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз ету

9. Жұмыс беруші міндеттенеді:

9.1. Қызметкерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыру.

9.2. Қызметкердің еңбек міндеттерін орындау кезінде оның өмірі мен денсаулығына зиян келтіргені үшін азаматтық-құқықтық жауапкершілікті сақтандыру.

9.3. Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалатын тәртіппен Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген зейнетақы жарналарының ставкасы бойынша қызметкерлердің кірістерінен қаражатты және басқа да төлемдерді ұстап қалуға және табыс салығы ұсталғанға дейін жинақтаушы зейнетақы қорларына ай сайын аударуға.

9.4. Әкімшілік ұсталған зейнетақы жарналарын уақтылы аудармағаны үшін жауап береді.

9.5. Зейнетақыны ресімдеу үшін қызметкердің еңбек өтілі мен жалақысы туралы мәліметтерді уақтылы және сенімді ресімдеу.

9.6. Қызметкерлердің еңбек қызметін растайтын құжаттардың және оларды зейнетақымен қамсыздандыруға ақшаны ұстап қалу және аудару туралы мәліметтердің сақталуын және мемлекеттік мұрағатқа тапсырылуын қамтамасыз ету.

9.7. Қызметкердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтау:

- жұмыс берушінің қаражаты есебінен мерзімді медициналық тексеруден өту уақытына;

- донорларға тексеру және қан тапсыру уақытында беру;

- қызметкердің іссапар уақытына.

9.8. Іссапарларға жіберілетін қызметкерлерге, оның ішінде қайта даярлау және біліктілігін арттыру үшін:

- іссапарда болған күнтізбелік күндер үшін, оның ішінде жол жүру уақыты үшін тәуліктік;

- межелі жерге бару және кері қайту бойынша шығыстар;

- тұрғын үй-жайды жалдау бойынша шығыстар.

9.9. Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша әлеуметтік жәрдемақылар төлеуді нормативтік құқықтық актілерге сәйкес жүргізу:

- еңбекке уақытша жарамсыздық еңбек мертігуімен немесе кәсіптік аурумен байланысты болған жағдайда, әлеуметтік жәрдемақы еңбекке жарамсыздықтың бірінші күнінен бастап еңбекке жарамсыздық қалпына келтірілген немесе мүгедектік белгіленген күнге дейін орташа жалақы мөлшерінде төленеді (Н - 1-акт нысаны) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес;

- барлық басқа жағдайларда әлеуметтік жәрдемақы орташа айлық жалақы есебінен төленеді, бірақ айлық есептік көрсеткіштің он бес еселенген мөлшерінен аспайды.

9.10. Өндірістік жарақаттан немесе кәсіптік аурудан кейін жұмысқа қабілеттілігін қалпына келтірген қызметкерлерді жұмысқа орналастыру.

9.11. Ұжымдық шартта көрсетілмеген барлық басқа әлеуметтік-экономикалық, еңбек мәселелері Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қаралады.

10-бөлім

Сайланбалы кәсіподақ органының қызметі үшін жағдайларды қамтамасыз ету

10. Жұмыс беруші:

10.1. Кәсіподақ комитетін еңбек, экономикалық және әлеуметтік қатынастарға байланысты мәселелерде қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерінің жалғыз өкілі және қорғаушысы деп таниды.

10.2. Кәсіподақ комитетінің ұсыныстарын қарайды, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен ұжымдық келіссөздер жүргізеді, ұжымдық шарт жасасады.

10.3. Кәсіподақ комитетіне кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелер бойынша, сондай-ақ ұжымдық келіссөздер жүргізу, ұжымдық шарттар жасасу және олардың орындалуын бақылау үшін қажетті толық және сенімді ақпарат береді.

10.4. Кәсіподақтың Кәсіпорындағы еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын таниды.

10.5. Қызмет үшін жағдай жасау мақсатында кәсіподақ комитетіне жабдықталған үй-жайды, ұйымдастыру техникасын (компьютерлер, ксерокс және т. б.), байланыс құралдарын (телефон, интернет) көлікті (келісілген кесте бойынша) тегін пайдалануға береді, үй-жайларды жинауды және ұйымдастыру техникасын жөндеуді өз есебінен ұйымдастырады.

10.6. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініштері болған кезде кәсіподақ мүшелерінің жалақысынан мүшелік кәсіподақ жарналарын ай сайын кәсіподақ органының шотына тегін аударады. Кәсіподақ мүшелік жарнасының мөлшері кәсіподақ жарғысымен анықталады.

10.7. Негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ мүшелерін, еңбекті қорғау жөніндегі кәсіподақ уәкілдерін оларды қоғамдық міндеттерге тарту уақытына, оның ішінде қысқа мерзімді кәсіподақ оқуы уақытына, конференциялар мен съездердің делегаттары ретінде қатысу үшін, сондай-ақ орташа жалақысын сақтай отырып, кәсіподақтың сайланбалы органдарының жұмысына қатысу үшін еңбек міндеттерін орындаудан босатады.

10.8. Ұжымдық шарт тараптарының келісімі бойынша, қаражат үнемделген жағдайда, кәсіподақ комитетіне "Кәсіптік одақтар туралы" Қазақстан Республикасы Заңының 25-бабының 3-тармағына сәйкес мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын ұйымдастыруға ақшалай қаражат аударады.

11-бөлім

Ұжымдық шарттың орындалуын бақылау

Ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды ұжымдық шарттың орындалуын бақылауды жүзеге асыру және оны толықтыру мен өзгерту жөнінде ұсыныстар әзірлеу жөніндегі комиссия жүзеге асырады.

Комиссия құрамына кәсіпорын әкімшілігі мен кәсіподақ комитетінің өкілдері
тепе тең негізде кіреді.

Шарт « 5 » сәуіртәу 2025 жыл жасалды.

2025 – 2029 жылдарға арналған ұжымдық шартқа қол қойылды:

Әкімшіліктен:

Алматы қаласы әкімдігінің
шаруашылық жүргізу құқығындағы
"Метрополитен" коммуналдық
мемлекеттік кәсіпорнының директоры


А. Орынбеков
2025 ж. « 5 » сәуіртәу

Кәсіподақтан:

"Метрополитен қызметкерлерінің
кәсіптік одағы" кәсіподақ
комитетінің төрағасы


Г. Мыскин
2025 ж. « 5 » сәуіртәу

Тіліген және нөмір қойылған
парақ

"Қазақстан Республикасының
Халықтың әлеуметтік қорғау министрлігі
Мемлекеттік еңбек инспекциясы комитетінің
Алматы қаласы бойынша департаменті" РММ
« 31 » 01-2025 № 408
Алматы қ., 050000, Достық 85

