ВЕСТНИК компании

Общественно-информационный еженедельник

№25 (682),
23 июня 2023 г.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ЖГОК В ФОКУСЕ ВНИМАНИЯ

Фото А. Шмакова

Гульмира АСИПОВА

Члены Совета директоров компании Glencore побывали в одном из подразделений «Казцинка» – посетили новую полиметаллическую обогатительную фабрику в поселке Жайрем и ознакомились с процессом производства.

Жайремский горно-обогатительный комбинат – один из перспективных активов «Казцинка», который в будущем станет обеспечивать металлургические комплексы компании собственным сырьем.

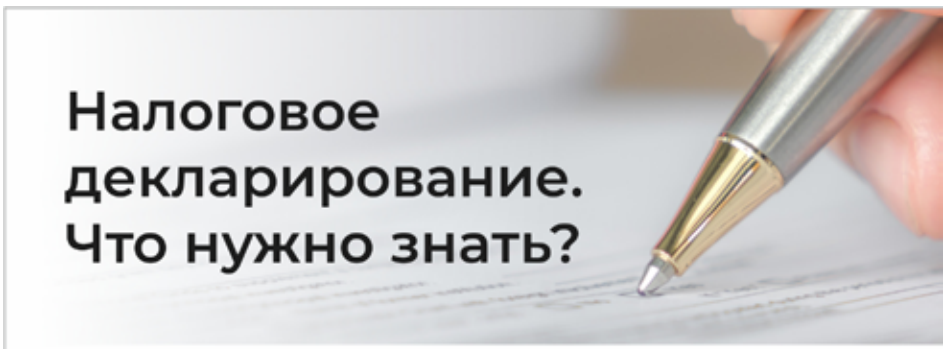
Гостям показали процесс добычи руды в карьере Западный. Этот объект оснащен современными средствами автоматизации, а управление работой ведется из диспетчерского пункта. Система контроля помогает определять маршруты, грузоподъемность техники и другие параметры. Помимо этого, здесь ведется геотехнический мониторинг, сканирование состояния бортов, благодаря которому в случае изменений на пульт диспетчера поступит немедленный сигнал. На добыче руды задействованы три экскаватора с объемом ковшей 15 и 18 м³, а также 14 самосвалов грузоподъемностью 140 тонн. Планируемый объем добычи в 2023 году – 12,6 млн тонн руды. Руководство комбината отмечает, что в ходе аудита специализированной компании в апреле карьер Западный получил высокую оценку по организации работы.

Полиметаллическая обогатительная фабрика на ЖГОК была введена в эксплуатацию в 2021 году. С тех пор команда комбината работает над выводом объекта на проектную мощность. Представители Glencore проявили интерес к тому, как решаются вопросы по достижению этой цели. Им рассказали, какими трудностями здесь сопровождалась переработка сырья. К примеру, сульфидная руда оказалась значительно крепче того, на что были рассчитаны изначально шнеко-зубчатые дробилки. Это приводило к многочисленным остановкам и повреждению оборудования. Для решения проблемы построен резервный дробильный тракт с щековой дробилкой. Он запущен в феврале текущего года. Его работа помогла значительно сократить количество аварийных остановок оборудования, а производительность цеха дробления выросла на 21% и уже достигла проектного уровня.

Во время посещения обогатительной фабрике гостям рассказали и о других сложностях, которые удалось выявить и определить пути решения. В их числе: большой объем рудной мелочи, потребовавший мощного оборудования для перекачки и дальнейшей переработки; неподходящее качество технической воды, из-за которого потребовалось изменить схему водооборота; недостаток пара для нагрева сырья (для его восполнения построена блочно-модульная котельная); дефицит фронта фильтрации и флотации, потребовавший установки дополнительных флотомашин, пресс-фильтра и другого оборудования.

Многие мероприятия, направленные на преодоление сложностей переработки, уже выполнены. Они позволили достигнуть переработки руды в 285 тысяч тонн в мае, что на 30% превысило среднемесячный уровень прошлого года, а выпуск концентратов в сравнении с тем же периодом увеличился в два раза. Оставшиеся мероприятия по повышению производительности планируется реализовать до конца года. Все они, по мнению руководства ЖГОК, позволят вывести фабрику на проектную мощность.

Второе подразделение «Казцинка», которое посетили члены Совета директоров – Усть-Каменогорский металлургический комплекс. Об этом читайте в следующем номере.



Налоговое декларирование. Что нужно знать?

С введением в стране всеобщего налогового декларирования работники ТОО «Казцинк» и их супруги в 2023 году обязаны подать в налоговые органы декларацию по форме 250.00 «Декларация об активах и обязательствах физического лица» за 2022 год

Форма 250.00 Декларация об активах и обязательствах

В форме 250.00 не декларируются доходы и не исчисляются налоги, а лишь фиксируется наличие имущества и активов.

Срок подачи на бумажном носителе – не позднее **15 июля 2023 года**, в электронном виде – не позднее **15 сентября 2023 года**

Подробную информацию о сдаче декларации изучите, пожалуйста, перейдя по QR-коду или ссылке:

https://drive.google.com/f le/d/1ME0U5py7Xw011t36xpaatXyyv85D8Ryc/view?usp=share_link

Остались вопросы

Можете обратиться к сотрудникам **Отдела налогового администрирования** «Казцинка»:

- Ботанова Татьяна Сергеевна – 8 (7232) 29-18-79,
- Анисимова Елена Александровна – 8 (7232) 29-17-94;

или в Отдел разъяснений Департамента государственных доходов по ВКО 8 (7232) 22-56-51.

Наши улучшения

Внедрения, которые делают производство безопасным.

УК МК. МЕДНЫЙ ЗАВОД

Описание практики: в цехе электролиза меди изготовлено приспособление для перемещения горячих проб в ванну охлаждения.

Результат по итогам внедрения мероприятий: минимизация риска термического ожога и сокращение времени выполнения работ.

УК МК. СЕРНОКИСЛОТНЫЙ ЗАВОД

Описание практики: на грузоподъемных механизмах Ц 9-19, Ц 9-21 заменены пульты управления, установлены новые с кнопкой аварийной остановки.

Результат по итогам внедрения мероприятий: минимизация риска в результате неправильной эксплуатации ГПМ.

ТОО «КАЗЦИНК-ТЕМИРТРАНС». ЦЕХ г. АЛТАЙ

Описание практики: на железнодорожном пути №15 для улучшения обзора при выезде из локомотивного депо установлено сферическое зеркало.

Результат по итогам внедрения мероприятий: снижение риска ДТП с участием железнодорожного транспорта.

ТОО «КАЗЦИНК-ЭНЕРГО»

Описание практики: введена в эксплуатацию установка быстродействующей селективной световой дуговой защиты на РП-5Н ТЭС Алтай, ПС-21 РТЭС.

Результат по итогам внедрения мероприятий: устройство быстродействующей селективной световой дуговой защиты обеспечивает мгновенное обнаружение замыканий, сопровождающихся открытой электрической дугой с последующим отключением аварийных зон.

Это позволяет предотвратить разрушение электрооборудования и повысить уровень безопасности обслуживающего персонала.

ПК «КАЗЦИНК-ТРАНС». ТРАНСПОРТНЫЙ ЦЕХ г. АЛТАЙ

Описание практики: приобретен набор слесарно-монтажного инструмента с изоляционными ручками.

Результат по итогам внедрения мероприятий: минимизация риска поражения электрическим током, при работах на установках до 1000 Вт.

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ – ЗАЛОГ УСПЕХА

Алена ЕРМОЛАЕВА

Глобальный проект Glencore по взаимодействиям самоходного оборудования (GMEI) в «Казцинке» подвел итоги в Риддере на Семинаре оценки эффективности базовых средств контроля на подземных рудниках.

Фото А. Шмаковой

Проект стартовал в Австралии, затем был успешно запущен в Германии, где участие приняли специалисты из активов Испании, Италии и Канады. В «Казцинке» первыми оценить взаимодействия СХО смогли на активах Altyntau Kokshetau, которые специализируются на работе в условиях карьера. Позже проект переехал в Усть-Каменогорск, где на мероприятии присутствовали гости от медеплавильного, свинцового заводов в Австралии, они смогли оценить опыт взаимосвязи транспортных средств на металлургическом комплексе.

– «Казцинк» – это огромная площадка с большим количеством производств, сконцентрированных в одном месте, и здесь очень много людей. Мне больше всего запомнилось, насколько люди гордятся компанией. Все, с кем мы общались, хотели поделиться с нами информацией о своей работе и о том, что они делают для улучшения безопасности. Основные положительные моменты, отмеченные во время экскурсии – алкотестирование на проходной, современный центр управления производством, организация службы охраны, процесс приема и обучения вновь принятого персонала и особенно мастерские по ремонту СХО, – говорит **главный специалист, советник по производству MountIsaMines Татьяна Стюарт**.

Завершающим стал обмен опытом на Риддерской площадке компании, в котором приняли участие 22 респондента: от водителей транспортных средств до линейных руководителей РГОК, «Казцинк-Транс», «Казцинк-ТемирТранс». Семинар проходил в несколько этапов. Перед началом, путем опроса, проведена оценка исходного состояния и сопоставление документации и нормативных требований. Далее в течение 4 дней был сформирован проект плана улучшения, направленный на устранение выявленных несоответствий.

– По результатам опроса подведены итоги оценки средств контроля на подземных рудниках, – сообщил **менеджер по техническому обслуживанию и ремонтам оборудования, региональный координатор глобального проекта Егор Созинов**, – 54,6% или 112 из 205 средств контроля отмечены, как эффективные. Это достаточно высокая оценка. 44,9% или 92 из 205 средств контроля были обозначены, как требующие улучшения. И только 0,5% признаны неэффективными.

После чего в общем по 45 чек-листам тремя группами было сделано 599 предложений. Это предварительная цифра, без учета дальнейшей проработки. Большая часть предложений относится к базовым средствам контроля. По моему мнению, одно из самых интересных предложений – это система администрирования выдачи и контроля доступа к ключам СХО, а также система ускоренной заправки транспорта топливом.

– Особо впечатлила масштабность всего проекта, подход центральной рабочей группы, глобальной группы от Glencore, как они масштабировали вопросы взаимодействия СХО по всем активам, и, в частности, по «Казцинку», – говорит **технический руководитель по управлению изменениями и повышению эффективности производства Долинного рудника РГОК Иван Исаев**. – Темы, которые здесь поднимают, очень актуальные, они важны для каждого работника. Обмен опытом всегда ценен, многие из обозначенных случаев на других производствах созвучны с нашими. Для нас полезно было узнать про светофорное регулирование, расширение систем связей для оперативности коммуникаций.

Как отметил менеджер технологий Глобального проекта по взаимодействиям СХО Ричард Иванов, его впечатлил уровень технологий, уже используемых в «Казцинке».

– Я уверен, что многие хотят применить и на других предприятиях – в Канаде, в Австралии, Колумбии, – сказал он. – Мы просто очень мало про это знаем. Здесь, в «Казцинке», мы встретили отличных специалистов. Этот семинар мы проводили в Германии, Австралии, у нас были подразделения из Испании, Италии и Канады. Есть с чем сравнить. Самое важное, что все предложения идут не сверху вниз, а снизу вверх, в этом и есть новизна. Сразу все чувствуют свою ответственность. Все предложения мы разделим на приоритеты по простоте внедрения и стоимости. Есть улучшения, которые мало стоят, но имеют хороший эффект, их будут внедрять в первую очередь.

– У меня была возможность побывать на двух семинарах – в Риддере и Усть-Каменогорске, – говорит **водитель самосвала Риддерского транспортного цеха Степан Зорькин**. – Для меня, как водителя, было интересно взаимодействие с теми, кто работает в подземных условиях. Интересен их опыт, он нас подталкивает на новшества для работы на поверхности. Техника разная, но можем подсказать друг другу какие-то идеи. Кураторы из Glencore поразили своими объемами знаний, опытом, они мыслят масштабно.

В частности, Ричард Иванов поделился с аудиторией девятиуровневой технологией контроля взаимодействия СХО, основы которой переняты из NASA. В Германии, согласно ей, технику нельзя запустить, если у оператора нет соответствующего обучения. Таким образом, погрузчик запускается не ключом, а карточкой. В Перу – карьеры находятся на очень большой высоте. И поэтому здесь установлен двойной контроль над уровнем усталости: при помощи камер и специального приложения на смартфоне. Тем не менее, все еще наблюдается большое количество HPRI, относящихся к взаимодействию с транспортными средствами, которое характерно для всех предприятий Glencore. Проект по взаимодействию с самоходным оборудованием (GMEIProject) был запущен для стандартизации подхода и предоставления инструментов, которые помогут цинковому подразделению Glencore предотвратить подобные случаи со смертельным исходом. Миссия его состоит в том, чтобы к 2025 году внедрить наиболее эффективные механизмы контроля за взаимодействием с транспортными средствами, отвечающие потребностям каждого актива, для обеспечения надежной защиты и поддержки любого рудника и завода. Glencore и вместе с ним «Казцинк» стремятся стать в этом вопросе эталоном для всех промышленных предприятий.

На УК МК и РМК прибыла делегация китайских металлургов для обмена опытом

Специалисты изучали успешно реализованные проекты, а также предложили свои методы решения текущих производственных задач. Металлурги из города Хэчи посетили Усть-Каменогорск и Риддер.

Компания из Поднебесной Guangxi Nandan Nanfang Non-ferrous Metals Smelting Co производит цинк в различных вариантах, его оксиды, а также серную кислоту. Специалисты организации прибыли в подразделения «Казцинка» для обмена опытом. Особенно коллег заинтересовал проект «Гидрополимет», для чего гости посетили Риддерский металлургический завод и познакомились с планируемой наиболее современной и экологичной технологией производства. На УК МК побывали в различных подразделениях, уделив отдельное внимание цинковому заводу, так как этот вид металла является профильным и для заводов Nandan Nanfang.

– На наши металлургические заводы часто приезжают зарубежные гости для обмена опытом, – рассказывает **исполнительный директор по металлургии, директор УК МК Турарбек Азекенов**. – К примеру, технологией ISA-плавки мы по-настоящему гордимся. Казцинковцам удалось так эффективно и грамотно внедрить ее в производство, что теперь к нам приезжают иностранные коллеги для изучения. Особый интерес вызывает и «Гидрополимет» – по сути, будущее производства, переход от пиро- к гидрометаллургии. Конечно же, и нам есть чему поучиться у китайских коллег, у них большой опыт в работе с плавкой цинка, с производством оксидов и серной кислоты – это все родственные для нас процессы. Рады были встретиться и обменяться опытом.

В ближайшее время теперь уже казцинковцы поедут в Китай, чтобы перенять опыт коллег.

Бекітілді
«Казцинк» ЖШС Кәсіподақ комитеті мен
«Казцинк» ЖШС Жұмыс беруші өкілдерінің
14.06.2023 ж. бірлескен отырысында
Өскемен қ.

«Казцинк» ЖШС-ның 2024-2028 жылдарға жасалған ҰЖЫМДЫҚ ШАРТЫ

1 ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ ЖАСАСҚАН ТАРАПТАР, ОЛАРДЫҢ ӨКІЛЕТТІЛІКТЕРІ МЕН ЖАУАПКЕРШІЛІКТЕРІ. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ҚОЛДАНЫЛУ АЯСЫ

Осы Ұжымдық шарт Компаниядағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін жазбаша келісім түріндегі құқықтық акт болып табылады және жұмыс беруші мен жұмыскер арасында белгіленген тәртіппен өкілеттік берілген өкілдерінің атынан жасалады.

1.1 Осы ұжымдық шарттың тараптары мыналар болып табылады:

– «Казцинк» жауапкершілігі шектеулі серіктестігі және оның еншілес кәсіпорындары: «Казцинк-ТемірТранс» ЖШС, «Казцинк-Энерго» ЖШС, «Узень» ЖШС, «Altyntau Kokshetau» АҚ, «Жәйрем кен байыту комбинаты» АҚ, «Шәймерден» АҚ (әрі қарай Компания) атынан «Казцинк» ЖШС-ның Жарғысы негізінде және жоғарыда көрсетілген ұйымдар мүддесі үшін әрекет етуші «Казцинк» ЖШС-ның Бас директоры А.Л. Хмелев, әрі қарай мәтін бойынша Жұмыс беруші* және «Казцинк» ЖШС мен оның жоғарыда тізбектелген еншілес кәсіпорындары еңбек ұжымдарының мүддесін білдіретін «Казцинк» ЖШС еңбеккерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі атынан «Казцинк» ЖШС еңбеккерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» ҚБ Жарғысы негізінде әрекет етуші «Казцинк» ЖШС еңбеккерлерінің жергілікті кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігінің төрағасы Б.Т. Кзыкеев, әрі қарай мәтін бойынша Кәсіподақ**.

1.2 Тараптар бір бірінің өкілеттігін мойындайды және қарым-қатынасты мынандай қағидаттарды ұстана отырып құруға міндеттенеді:

- Тараптардың тең құқықтылығы;
- Тараптар мүдделерін құрметтеу және ескеру;
- Тараптардың шарттық қатынастарға қатысуға деген мүделділігі;
- Тараптардың және олардың өкілдерінің заңдарды және басқа да ҚР нормативтік-құқықтық актілерді орындауы;
- Тараптар өкілдерінің өкілеттілігі;
- Әлеуметтік-еңбек қатынастары саласына қатысты мәселелерді талқылау кезіндегі таңдау еркіндігі;
- Тараптардың өзіне міндеттеме қабылдау еркіндігі мен шынайылығы;
- Ұжымдық шарттың, келісімдердің орындалу міндеттілігі;
- Ұжымдық шарттың, келісімдердің орындалуын өзара бақылау;
- Тараптардың және олардың өкілдерінің ұжымдық шарттың, келісімдердің солардың кінәсынан орындалмай қалуына жауаптылығы.

1.3 Тараптар тек жоспарлы өндірістік және экономикалық көрсеткіштерді орындау ғана әлеуметтік-бағытталған экономикалық саясатты жүзеге асыруға, әртүрлі төлемдер төлеуге және жұмыскерлерге осы шартқа сәйкес Жұмыс беруші бюджетінде қарастырылған қаражат шеңберінде жеңілдіктерді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді деп санайды.

1.4 Осы ұжымдық шартта көзделген міндеттемелердің бұзылуына немесе орындалмауына кінәлі Жұмыс берушінің немесе жұмыскердің өкілетті тұлғалары Қазақстан Республикасының (әрі қарай – ҚР) қолданыстағы заңнамасында көзделген жауаптылыққа тартылады.

1.5 Осы ұжымдық шарт (әрі қарай – Шарт) Кәсіподаққа кіретін жұмыскерлерге (әрі қарай - Жұмыскер) қатысты болып келеді.

1.6. Шарт белгіленген үлгідегі және Шарттың орындалуының барлық елеулі мәселелері бойынша келісімге қол жеткізілген жазбаша өтініштерінің негізінде Кәсіподақ уәкілеттік берген басқа да Жұмыскерлерге Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста олардың мүдделерін қорғау үшін қатысты болып келеді.

1.7. Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын, Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста Кәсіподақ мүддесін қорғау үшін кәсіподақ комитетін уәкілеттеуге ниет білдірген Компания жұмыскері «Казцинк» ЖШС бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетіне белгіленген үлгідегі өтінішті береді. Әр өтініш бойынша шешімді «Казцинк» ЖШС бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің төрағасы қабылдайды және он жұмыс күні ішінде өтініш берушіге мәлімет беріледі.

1.8. Жұмыскердің Шартқа қосылуы жөнінде кәсіподақтың оңды шешімі қабылданғаннан кейін Жұмыскер қосылу шарттарымен келісе отырып, «Казцинк» ЖШС бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетіне мүшелік жарналарды ұстап қалу туралы белгіленген үлгідегі өтінішті береді. Жарналар ұстап қалу жөніндегі өтініште көрсетілген мөлшерде Кәсіподақтың есепшотына ай сайын аударылады.

2 ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ҚОЛДАНЫЛУ МЕРЗІМІ. ОҒАН ТОЛЫҚТЫРУЛАР МЕН ӨЗГЕРІСТЕР ЕНГІЗУ ТӘРТІБІ. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТЫҢ ОРЫНДАЛУЫНА БАҚЫЛАУ ЖАСАУ

2.1 Шарт 2024-2028 жылдарға жасалған, 2024 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енеді және жаңа шарт қабылданғанға дейін күшінде болады.

Тараптардың келісімі бойынша Шарт әрекеті жаңа мерзімге ұзартылуы мүмкін.

2.2 Шартқа қол қойған Тараптардың кез келгені Шартқа қабылданып қойылған міндеттемелерді орындауға кедергі болмайтын өзгерістер мен толықтырулар енгізуге ұсыныс жасауға құқылы. Ондай ұсыныстар Тараптардың өзара келісімі бойынша Жұмыс беруші мен Кәсіптік одақтың бірлескен шешімімен қабылдануы мүмкін.

ҚР-ның қолданыстағы заңнамалық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізілген жағдайда, Шарт нормалары ҚР-ның қабылданған заңнамасы нормаларына қайшы келмейтін шекте ғана қолданылады.

2.3 Шарт жасасқан тараптардың бір де бірі белгіленген әрекет мерзімі ішінде өзі қабылдаған міндеттемелерді орындауды біржақты тоқтата алмайды.

2.4 Шарттың орындалуына бақылауды Тараптар және олардың өкілдері жүзеге асырады.

2.5 Тараптар бақылауды жүзеге асырған кезде оған қажетті қолдарында бар барлық ақпаратты беруге міндетті.

2.6 Шарт бөлімдерінің орындалуы:

2.6.1 алғашқы жартыжылдықта – өнеркәсіптік кешеннің (цехтың) немесе еншілес бөлімшенің (цехтың) Жұмыс берушісі мен Кәсіподағының бірлескен отырысында;

2.6.2 жыл қорытындысы бойынша – Жұмыс берушінің қатысуымен өнеркәсіптік кешеннің (цехтың, еншілес кәсіпорынның) кәсіподақ конференциясында, сондай-ақ жалпы барлық Компания бойынша Кәсіподақ пен Жұмыс берушінің бірлескен отырысында қаралады.

2.7 Шарт ережелерінің жартыжылдық қорытындысы бойынша орындалу нәтижелері Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың бірлескен отырысының Хаттамасымен ресімделеді, жылдық қорытындысы бойынша – Тараптар бірлескен Актімен бекітеді де, Компанияның корпоративтік газетінде және ішкі сайтында жариялайды.

3 ТАРАПТАРДЫҢ ӨЗАРА МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

3.1 Жұмыс беруші мен Кәсіподақ Шарт талаптарын бұлжытпай орындауға, алда тұрған міндеттерді әлеуметтік серіктестік қағидаттары негізінде шеше отырып, бір бірінің мүдделерін құрметтеуге міндеттенеді.

Тараптар еңбек ұжымдарында жайлы әлеуметтік-психологиялық ахуалды сақтауға ықпал етеді, жеке және ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және болғызбау жөніндегі бірлескен шараларды іске асырады.

Тараптар қажет болған кезде бір тоқсанда кемінде бір рет жұмыс кездесулерін өткізеді.

Шартқа барлық қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады және онымен заңдық күші тең.

3.2 Жұмыс беруші Компанияның тұрақты және ырғақты жұмысын қамтамасыз ету, Жұмыскерлердің тұрмыстық жағдайын жақсарту мақсатында мыналарға міндеттенеді:

3.2.1 Компанияның тұрақты қаржылық жағдайына қол жеткізуге;

3.2.2 Жұмыскерлердің құқықтары мен Заңмен қорғалатын мүдделерін сақтауға;

3.2.3 Жұмыскерлердің ҚР Заңнамасында және Шартта қарастырылған барлық құқықтық және әлеуметтік кепілдіктерін қамтамасыз етуге;

3.2.4 Жұмыскерлердің өтініштерін, соның ішінде «Шұғыл желі» анықтама-кеңес беру жүйесіне келіп түскен өтініштерін мынадай мерзімдерде қарауға және ауызша да, жазбаша да жауап беруге:

- ақпарат тиісті қызметке жолданған сәттен бастап 1 жұмыс күнінен 5 жұмыс күніне дейінгі мерзімде;
- жұмыскер денсаулығына қауіп төнумен байланысты неғұрлым жедел жүгінулер бойынша – 1 жұмыс тәулігіне дейінгі мерзімде;
- қосымша талдау немесе тексеруді қажет ететін мәселелер бойынша немесе мәселені шешуге қосымша уақыт пен тиісті қызметтердің кеңесі қажет болған жағдайда - жүгінген күннен бастап күнтізбелік 1 айдан аспайтын мерзімде.

3.2.5 есептелген еңбекақыны толық көлемде ҚР Еңбек Кодексінде және Шартта белгіленген мерзімде төлеуге;

3.2.6 Жұмыскерлердің еңбекақылары мен ҚР заңнамасында белгіленген міндетті зейнеткерлік аударымдары бойынша қарызды болдырмауға;

3.2.7 Жұмыскерге еңбек шартында талап етілген жұмысты ұсынуға;

3.2.8 Жұмыскерге қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге;

3.2.9 Жұмыскерлерді өздерінің еңбек міндеттерін орындауға қажетті жабдықтармен, құрал-саймандармен, басқа да құралдармен қамтамасыз етуге;

3.2.10 Жұмыскерлерге кәсіби даярлаудан, қайта даярлаудан өтуге және біліктілікті арттыруға жағдай туғызу, ол үшін Жұмыс беруші өз есебінен үйренушілерді қажетті үй-жайлармен, оқу материалдарымен, жабдықтармен, оқытушылармен қамтамасыз етеді;

3.2.11 Жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау бағдарламасын жүзеге асыруға;

3.2.12 Жұмыскерлерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға;

3.2.13 Жұмыс беруші әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша шешімдер қабылдар кезде оларды Кәсіподақпен алдын ала келісіп алады және оны қажетті ақпаратпен және нормативтік құжаттамамен қамтамасыз етеді;

3.2.14 тараптардың келісімі бойынша Кәсіподақ немесе Жұмыс берушімен бірлесіп ұйымдастырып өткізетін, Компания жұмыскерлерінің ұжымдық рухын, салауатты өмір салтын нығайтуға бағытталған мәдени, бос уақыт және спорттық іс-шараларды өткізуге қаражат бөлу, сонымен қатар Жұмыскерлердің қатысуына мүмкіндік беру;

3.2.15 ҚР Еңбек кодексінде көзделген басқа да міндеттер.

3.3 Кәсіподақ Жұмыскерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен кәсіби мүдделерін Шарт аясында қорғау мақсатында мыналарға міндеттенеді:

3.3.1 қолданыстағы ҚР заңнамасы негізінде және Шартқа сәйкес Жұмыскерлердің құқықтық, экономикалық, кәсіби және әлеуметтік мүдделерін қорғау жөнінде тұрақты жұмыс жүргізуге;

3.3.2 Жұмыскерлерді жұмысқа жеткізетін және қайтадан апаратын көлік құралдарында жүру кезінде олардың денсаулық, еңбек қорғаудың, қауіпсіздік техникасының, жұмыстағы еңбек тәртібінің жағдайына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға;

3.3.3 Жұмыс берушінің ҚР Еңбек кодексін және еңбек құқығы, ішкі еңбек тәртібі нормалары қамтылған басқа да актілерді сақтауына бақылауды қамтамасыз етуге;

3.3.4 Шарттың орындалуына тұрақты бақылауды жүзеге асыруға, Жұмыскерге оның бұзылған талаптарын түзету жөнінде ұсыныс беруге, сондай-ақ Жұмыскерлер мен Кәсіподақтың Шартты орындауы үшін барлық шараларды қолдануға;

3.3.5 Жұмыскерлерді Шарттың орындалу барысына бақылау қорытындылары жайында хабардар етуге;

3.3.6 Компания бөлімшелерінде салауатты өмір салтын насихаттау, кәсіби ауруларды азайту, жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау қағидаларын сақтауы жөнінде жұмыс жүргізу;

3.3.7 Компанияның әлеуметтік-экономикалық дамуына ықпал ету, еңбек өнімділігін, тиімділігін және сапасын арттыруға көмек көрсету;

3.3.8 Жұмыскерлердің демалыс үйлері мен базаларына, кәсіби қарап тексерулер қорытындылары бойынша шипажай-курорттық емге аса мұқтаж жандарға жолдама сатып алуларына ықпал етуге;

3.3.9 Жұмыс берушінің мәдени-бұқаралық іс-шараларын ұйымдастыруға және өткізуге қатысуға;

3.3.10 Компаниядағы еңбек тәртібін нығайтуға ықпал етуге;

3.3.11 Компания жұмыскерлеріне спорттық іс-шараларын ұйымдастырып өткізу, оларды өткізуге қаражат бөлу;

3.3.12 даулы жайттарды реттеуге ықпал етуге;

3.3.13 Жұмыс берушінің Шарт ережелеріне қайшы келетін әрекеттеріне шағымдануға және онымен келісімге келгенге дейін келіссөздер жүргізуге.

3.3.14 Шартты орындағанда даулы жағдайларды шешудің соңғы шешімі ретінде наразылық акцияларын және ереуілдер өткізбеуге.

3.4 Компания Жұмыскері мыналарға міндетті:

3.4.1 өндірістік міндеттерді жүзеге асыруға, еңбек өнімділігін, Компания қызметінің тиімділігін және атқарылатын жұмыс сапасын арттыруға ықпал етуге;

3.4.2 ішкі еңбек тәртібін сақтауға және өзінің еңбек міндеттемелерін еңбек, ұжымдық шарттарға, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес адал атқаруға;

3.4.3 өзінің жұмыс орнын, жабдықтар мен құрал-саймандарды таза әрі ақаусыз ұстауға, еңбек қорғау, өрт қауіпсіздігі ережелерін қатаң сақтауға;

3.4.4 өз кәсіби деңгейін арттырып отыруға, жұмыстарды орындауға қажетті білімге, дағдылар мен білікке ие болуға, соның ішінде Жұмыс беруші анықтаған ұйымның жұмыс істеуі және дамуы үшін кәсіби даярлық, қайта даярлық және біліктілікті арттыру қажеттіліктеріне және көлеміне сәйкес еңбек қауіпсіздігі мен еңбек қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері жөніндегі білімі болуға;

---

* *Жұмыс беруші – өнеркәсіптік кешендерде (еншілес кәсіпорындарда) «Казцинк» ЖШС Басқарма Төрағасының тиісті директор ретіндегі өкілі.*
** *Кәсіподақтар – өнеркәсіптік кешендерде (еншілес кәсіпорындарда) «Казцинк» ЖШС кәсіподақ ұйымының тиісті кәсіподақ комитетінің төрағасы ретіндегі өкілі.*

3.4.5 медициналық мекеме жазып берген емдік және сауықтыру шараларын орындауға;

3.4.6 еңбек міндеттемелерін орындаумен байланысты өзіне белгілі болған мемлекеттік құпиясы бар мәліметтерді, қызметтік, коммерциялық және заңмен қорғалатын басқа да құпияны жария етпеуге;

3.4.7 Жұмыс беруші мен Жұмыскерлердің меншігін ұрлауға жол бермеуге, сондай-ақ оларды анықтауға және алдын алуға ықпал етуге;

3.4.8 Жұмыс берушіге келтірілген зиянның орнын ҚР заңнамасында белгіленген шектерде өтеуге;

3.4.9 Корпоративтік әдеп кодексі ережелерінің талаптарын сақтау;

3.4.10 жұмыс берушінің талаптары бойынша еңбектегі функцияларын атқаруға қажетті оқытудан өту;

3.4.11 жұмыс берушінің актілеріне сәйкес, сондай-ақ оның компаниядағы еңбек қызметі барысында оның қатысуымен нақты немесе ықтимал мүдделер тартысы туралы білетін болса немесе енді білсе, мүдделер тартысы туралы өтініш беру;

3.4.12 егер ол Компаниядағы еңбек қызметі барысында компаниямен арадағы еңбек шартында көзделмеген өзге де еңбек және/немесе кәсіпкерлік қызметті іске асыратын болса, тікелей басшысын және Еңбек ресурстары басқармасын хабардар ету;

3.4.13 ҚР Еңбек Кодексінде көзделген өзге де міндеттер;

3.5 Тараптар әлеуметтік қажеттіліктерге жұмсалатын шығындар сметасын бірлескен шешіммен әр өнеркәсіп кешені (еншілес кәсіпорын) бойынша жеке ресімдеуге және ұжым назарына жеткізуге келісті.

Сметалар бірыңғай корпоративтік стандарт бойынша жасалады және біржақты өзгертуге жатпайды.

4 ЕҢБЕК ҚАТЫНАСТАРЫ

4.1 Жұмыс беруші мен жұмыскер арасындағы еңбек қатынастарының негізі жазбаша үлгіде кемінде екі дана болып жасалған еңбек шарты болып табылады. Еңбек шартының бірбір данасы Жұмыскер мен Жұмыс берушіде сақталады. Еңбек шартының мазмұны ҚР Еңбек кодексімен реттеледі.

4.2 Жұмыс беруші жұмысқа жаңадан қабылданатындарды қолданыстағы еңбек шартының мәтінімен таныстырады.

Еңбек шарттарын жасаған кезде ескерілген талаптар қолданыстағы ҚР заңнамасымен, Шартпен және Компанияда қолданылатын жергілікті нормативтік актілермен салыстырғанда Жұмыскерлердің ахуалын нашарлата алмайды.

4.3 Жұмыс беруші Жұмыскерлермен өзара қарым-қатынасты өндірістік және әлеуметтік дамуды қамтамасыз етудің жалпы мүдделеріне қарай, еңбек өнімділігін үнемі арттыру негізінде құрады.

4.4 Кәсіподақ мүшесі болып табылатын Жұмыскермен жасасқан еңбек шартын ҚР Еңбек кодексінде қарастырылған негіздерде Жұмыс берушінің бастамасымен бұзу өнеркәсіптік кешеннің (еншілес кәсіпорынның) кәсіподақ комитетінің дәлелді пікірі ескеріле отырып жүргізіледі.

Бұл ретте жұмыскермен жасалған еңбек шартын Жұмыс берушінің бастамасымен бұзу материалдарын кәсіподақ комитетінің қарау мерзімі күнтізбелік 7 күнге дейін деп белгіленеді.

4.5 Жеке еңбек даулары қолданыстағы ҚР заңнамасында белгіленген тәртіпте қаралады.

4.5.1 Компанияның кез келген Жұмыскерінің дау тарапы ретінде қатысумен болатын жеке еңбек дауларын жеке құрамы Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың бірлескен шешімімен бекітілетін келісу комиссиясы қарастырады, ал реттелмеген даулар немесе келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайда – сот қарастырады.

4.5.2 Компанияның келісу комиссиялары мүшелерінің сандық құрамы, жұмыс істеу тәртібі, өкілеттік мерзімі және олардың жұмыс істеуімен байланысты басқа да мәселелер Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың бірлескен шешімімен бекітілген Келісу комиссиялары туралы Ережеде белгіленеді, ол Жұмыс берушіге және Компанияның барлық жұмыскерлеріне қатысты болады.

4.6 Өндіріс үдерісінде тапсырылған мүлік пен құндылықтарды сақтаумен, өңдеумен, сатумен (босатумен), тасымалдаумен, қолданумен немесе басқаша пайдаланумен байланысты лауазымдағы жұмыскер мен Жұмыс беруші жұмыскерлердің өздеріне тапсырылған мүлік пен басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ете алмағандығы үшін толық жеке материалдық жауаптылығы жөнінде жазбаша түрде шарт жасасады.

4.7 Әр жұмыскердің келтірілген зиян үшін материалдық жауаптылығын анықтау мүмкін болмайтындай жағдайда өндіріс үдерісінде тапсырылған мүлік пен құндылықтарды сақтаумен, өңдеумен, сатумен (босатумен), тасымалдаумен, қолданумен немесе басқаша пайдаланумен байланысты лауазымдағы немесе сондай жұмыстарды бірлесе атқаратын жұмыскерлер мен Жұмыс беруші жұмыскерлердің өздеріне тапсырылған мүлік пен басқа да құндылықтардың сақталуын қамтамасыз ете алмағандығы үшін толық ұжымдық (келісімді) материалдық жауаптылығы жөнінде жазбаша түрде шарт (Шартқа №1 қосымша) жасасады.

4.8 Жұмыс берушінің мүлкі мен басқа да құндылықтарын жоғалтқаны және бүлдіргені салдарынан келтірілген залал үшін толық жеке және/немесе ұжымдық (келісімді) материалдық жауаптылық жөнінде шарт жасалуы мүмкін, Жұмыскерлер атқарып немесе орындап жүрген лауазымдар мен жұмыстар тізбесі, сондай-ақ толық материалдық жауаптылық жөніндегі бірүлгі шарт Шарттың №№ 2, 3 қосымшаларында келтірілген.

5 ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУ

5.1 Еңбекке ақы төлеу Жұмыс беруші бекіткен ішкі нормативтік және ұйымдастырушылық-өкімдік құжаттарға сәйкес жүргізіледі.

5.2 Сағаттық мөлшерлемелер Жұмыскердің біліктілігіне, атқаратын жұмысының күрделілігіне, саны мен сапасына, мамандығына, еңбек жағдайларына, сондай-ақ Компаниядағы жекелеген мамандықтар бойынша еңбекке ақы төлеу көлемінің өңірдегі немесе саладағы еңбек нарығындағы ұқсас мамандықтармен сәйкестігіне байланысты болып келеді.

5.3 Бірінші разрядты Жұмыскердің сағаттық мөлшерлемесінің ең төменгі көлемі ҚР республикалық бюджет туралы Заңында белгіленген, тиісті күнтізбелік жылға белгіленген жұмыс уақыты балансына сәйкес жұмыс сағаттарының орташа айлық санына бөлінген айлық жалақының ең төменгі көлемінен төмен болмауға тиіс.

5.4 Бірінші разрядты, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне сәйкес еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшерін алуға құқылы Жұмыскердің сағаттық мөлшерлемесінің ең төменгі көлемі осы Шарттың 5.3 т. сәйкес есептелген және мына көтерме салалық коэффициентке түзетілген көлемнен төмен болмауға тиіс:

5.4.1 кен-металлургия саласында – 1,8;
5.4.2 машина жасау саласында – 1,1;
5.4.3 электрэнергетикасы кешенінде – 2,0;
5.4.4 теміржол саласында – 1,05;
5.4.5. күкіртқышқылды заводқа – 1,5;
5.4.6. қалған өндірістерге – 1,05.

5.5 Жұмыс беруші ұйымда еңбекақының азаюына апарып соғуы мүмкін өндірістің өзгеруіне, қайта құрылуына немесе экономикалық, технологиялық шарттардың өзгеруіне, еңбекті ұйымдастыру және (немесе) Жұмыс берушінің жұмыс көлемінің азаюына, еңбекақы төлеу және материалдық көтермелеу нысандарының өзгеруіне байланысты еңбек шарттарының өзгеруі туралы Жұмыскерлер мен Кәсіподақты күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей хабарландырады.

5.6 Жұмыс беруші «Қызметкер» СТ-13 корпоративтік стандартына сәйкес мыналар үшін сағаттық мөлшерлемелерге үстемеақылар мен қосымша ақылар төлейді:

5.6.1 тәлімгерлік міндеттерді атқарғаны;
5.6.2 айрықша жоғары біліктілігі:
5.6.3 уақытша жоқ болған жұмыскердің міндеттерін орындағаны (қызмет көрсету аймағын кеңейту).

5.7 Жұмыс беруші «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» 18.12.1992 ж. ҚР Заңының 13-бабына сәйкес еңбекке қосымша ақы алуға құқы бар жұмыскерлерге мынандай көлемде қосымша ақы төлейді:

5.7.1 Өскемен, Риддер қалаларында тұратындарға – 1,5 айлық есептік көрсеткіш;
5.7.2 Алтай, Серебрянск қалаларында тұратындарға – 1,25 айлық есептік көрсеткіш.

5.8 Шілденің үшінші жексенбісі – «Металлург күні» жұмыс істегені үшін екі есе еңбекақы төленеді.

5.9 Үнемі жерасты кен жұмыстарында жұмыс істейтін жұмысшыларға шахта оқпанынан жұмыс орнына дейін және кері жүретін нормативтік уақытқа қосымша ақы сағаттық мөлшерлемеде ескерілген.

5.10 Мемлекеттік міндеттерді орындауға кеткен уақыттың ақысы ҚР заңнамасына және Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес төленеді.

5.11 Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу ҚР-ның ұлттық валютасы түрінде ақы төленетін айдан кейінгі айдың 10-нан кешіктірмей жұмыскерлердің жеке есепшоттарына немесе коммерциялық банктердегі карт-шоттарына аудару жолымен атқарылады. Еңбекақы төлеу күні демалыс немесе мереке күндерімен сәйкес келіп қалғанда жалақы сол күндердің қарсаңында төленеді.

5.12 Жұмыскерлерге ай сайын аударылған және ұсталып қалынған еңбекақының құрамдас бөліктері, соның ішінде ұсталып қалынған және аударылған міндетті зейнеткерлік жарналар, сондай-ақ төлеуге жататын ақша қаражаттарының жалпы сомасы туралы мәліметтер көрсетілген жеке ақпарат беріледі.

5.13 Еңбекақы төлеу белгіленген мерзімнен кешігіп қалған жағдайда Жұмыс беруші жұмыскерге ҚР қолданыстағы заңнамасында белгіленген көлемде өсімақы төлейді.

5.14 Еңбек міндеттерін үлгілі атқарғаны, еңбек өнімділігін арттырғаны, өнім сапасын жақсартқаны, үздіксіз әрі мінсіз жұмысы, еңбектегі жаңашылдығы және еңбектегі басқа да жетістіктері үшін Жұмыс берушінің жұмыскерлерді әртүрлі жолмен көтермелеуге, соның ішінде Кәсіподақтың қолдаухаты бойынша көтермелеуге құқы бар. Көтермелеудің түрлері мен тәртібі Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес Жұмыс берушінің актілерімен айқындалады.

5.15 Тиісті мамандық, лауазым бойынша жалақының ең жоғарғы және ең төменгі мөлшерлерінің қатынасы 8 еселік шамадан аспауға тиіс.

5.16 Жұмыс беруші жұмысшылардың сағаттық мөлшерлемелерін белгілеген кезде разрядаралық коэффициенттердің мынандай диапазоны сақталуға тиіс (кем емес):

1-2 разряд 1,15	**2-3 разряд** 1,15	**3-4 разряд** 1,15	**4-5 разряд** 1,15
5-6 разряд 1,15	**6-7 разряд** 1,15	**7-8 разряд** 1,15	

6 ЖҰМЫС ЖӘНЕ ТЫНЫҒУ УАҚЫТЫ

6.1 Жұмыс беруші жұмыс уақытының ҚР заңнамасында белгіленген ұзақтығы нормасының сақталуы мен оны барлық санаттағы жұмыскерлердің үнемді пайдалануын қамтамасыз етеді.

6.2 Жұмыстың басталу және аяқталу уақытын, күнделікті жұмыстың ұзақтығын, тамақтану мен тынығуға берілетін үзілістерді жұмыс уақытының есепті кезеңде ҚР заңнамасында белгіленген ұзақтығын сақтай отырып, еңбек өнімділігі мен еңбек жағдайын неғұрлым жақсарту мақсатында Жұмыс беруші мен Кәсіподақ бірлесіп жасайды.

6.3 Жұмыс уақытын жиынтықтай есептегендегі есепті кезең күнтізбелік тоқсан болып табылады және осы тоқсан ішінде Жұмыскерлердің аталған санаты үшін белгіленген жұмыс күні мен жұмыс аптасының орташа ұзақтығы сақталуға тиіс.

Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін Жұмыскерлер санатының жұмыс тәртібі Жұмыс берушінің актілерімен Кәсіподақтың келісімі бойынша айқындалады.

6.4 Жұмыскерлер тұратын елді мекен мен кәсіпорынның арасы 3 километрден қашық болса (Риддер қаласындағы бөлімшелер қызметкерлерін – Риддер қаласына, Алтай қаласындағы бөлімшелер қызметкерлерін – Алтай қаласына, Серебрянск қаласындағы бөлімшелер қызметкерлерін – Серебрянск қаласына, Өскемен қаласындағы бөлімшелер қызметкерлерін – Өскемен қаласына, Көкшетау қаласындағы бөлімше жұмыскерлерін Көкшетау қаласына, Жәйрем кентіндегі бөлімше жұмыскерлерін - Жәйрем кентіне) және қоғамдық көлік болмаған жағдайда Жұмыс беруші оларды жұмыс орнына және қайта тұрғылықты жеріне дейін көлікпен тасымалдауды ұйымдастырады. Тасымалдау уақыты кестемен белгіленеді.

6.5 Өндіріс жағдайына байланысты үзіліс белгілеуге келмейтін жұмыстарда Жұмыскердің жұмыс уақытында тамақтану бөлмелерінде санитарлық нормаларға сай және тамақты ысыту және ыстық сусындар әзірлеу үшін жабдықталған орындарда тамақтануына мүмкіндік жасалады.

Осындай жұмыстардың тізбесі Жұмыс берушінің актілерімен Кәсіподақтың келісімі бойынша айқындалады.

6.6 Жұмыс беруші жазбаша өтініш бойынша жүкті әйелге, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар әйелге, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесіне күтім жасайтын әйелге/ер адамға жұмыс уақытының толық емес режимін белгілей алады.

6.7 Жұмыс беруші жазбаша өтініш бойынша бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға) баланы (балаларды) тамақтандыру үшін әр үш сағат сайын қосымша үзілістер мынандай ұзақтыққа береді:

1) бір баласы барларға – әр үзіліс кемінде отыз минут;
2) екі немесе одан да көп баласы бар – әр үзіліс кемінде бір сағат.

Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыскердің өтініші бойынша тынығу және тамақтану үзілісіне қосылады не қосындыланған үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе соңында беріледі. Баланы (балаларды) тамақтандыруға арналған үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзіліс кезінде әйелдердің, әкелердің, асырап алушылардың орташа жалақысы сақталады.

6.8 Жүкті әйелдердің тексерілу және жүктілігі бойынша он екі аптаға дейін медициналық есепке тұру уақытында жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

7 ДЕМАЛЫСТАР

7.1 Компания Жұмыскерлеріне жыл сайын ақылы еңбек демалысы беріледі, оның ұзақтығы 24 күнтізбелік күн болып еңбек демалысы күндеріне дөп келетін мереке күндерінсіз белгіленеді.

7.2 Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының кезегі Кәсіподақтың келісімімен, Жұмыскерлердің пікірін ескере отырып, Жұмыс беруші бекіткен демалыс кестесіне сай белгіленеді. Жұмыс беруші Жұмыскерлерді демалыс кестелерімен таныстырады.

Өндірістік қажеттілік туындаған жағдайда Жұмыс беруші демалыс кестесін өзгертуі мүмкін, ол туралы Жұмыскерге еңбек демалысы басталмай тұрып кемінде 2 апта бұрын міндетті түрде жазбаша хабарлама береді және оған қол қойдырып алады (тараптар өзара келіскен жағдайда мерзімі азайтылуы мүмкін).

Жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша Жұмыс беруші еңбек демалысы басталмай тұрып 2 аптадан кешіктірмей демалыс кестесіне өзгертулер енгізе алады (тараптар өзара келіскен жағдайда мерзімі азайтылуы мүмкін).

Жұмыс беруші мен Жұмыскердің келісімі бойынша жыл сайынғы еңбек демалысы бірнеше бөлікке бөлініп берілуі мүмкін.

7.3 Еңбек демалысы кезінде Жұмыскердің жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақталады.

7.4 Ауыр және зиянды (аса зиянды) және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлер үшін Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін, жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, сондай-ақ оларды беру қағидаларына сәйкес жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалысы белгіленеді.

7.5 Шарттың 7.4-тармағында көрсетілген қосымша демалыстарға құқы жоқ қалған жұмыскерлердің жыл сайынғы қосымша еңбек демалысы «Казцинк» ЖШС-да істеген үзіліссіз жұмыс өтіліне қарай («Казцинк» ЖШС-нан еншілес кәсіпорындарға және керісінше ауысқан жұмыскерлердің еңбек өтілі де соған кіреді) белгіленеді:

7.5.1 3 жылдан 5 жылға дейін – күнтізбелік 1 күн;
7.5.2 5 жылдан 7 жылға дейін – күнтізбелік 2 күн;
7.5.3 7 жылдан жоғары – күнтізбелік 3 күн.

7.6 Растайтын құжаттар негізінде күнтізбелік 3 күн мөлшеріндегі жыл сайынғы қосымша ақылы әлеуметтік демалыс беріледі:
7.6.1 Отбасы көпбалалы (құрамында төрт және одан да көп бірге тұратын кәмелетке толмаған балалары бар отбасы, оның ішінде орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында күндізгі оқу нысанында оқитын балалары бар отбасылар олар кәмелетке толғаннан соң білім беру ұйымын аяқтағанша (бірақ жиырма үш жастан асқанша) көпбалалы жұмыскерлерге мектеп демалысы кезінде;
7.6.2 Жасы 14-ке толмаған мүмкіндігі шектеулі балалары бар әйелдерге немесе мұндай балаларды анасыз тәрбиелеп отырған ер адамдарға;
7.6.3 Жасы 14-ке толмаған үш және одан да көп бала тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналарға/әкелерге/қамқоршыларға (некеде тұрмаған) және/немесе 14 жасқа дейінгі үш баласы бар әйелдерге.

7.7 Жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша мынандай жағдайларда 3 күнтізбелік күнге дейін, төменде көрсетілген жағдайлардың бірі туындағанда, алайда жағдайдың туындауынан 10 жұмыс күнінен кешіктірмей әлеуметтік ақылы демалыс беріледі:
7.7.1 некені тіркеуге;
7.7.2 баланың/балалардың тууы немесе баланы/балаларды (жасы 18-ге дейінгі) асырап алу;
7.7.3 жақын туыстары (екі жақтан ата-анасы, күйеуі, әйелі, балалары, туған аға-іні, әпке-қарындас, екі жақтан да туған ата-әже) қайтыс болғанда;
7.7.4 Компания жұмыскерлері үшін өткізілетін, Жұмыскердің жұмыс күндеріне (ауысымдарына) сәйкес келген спорттық іс-шараларға қатысқанда. Жұмыс беруші Жұмыскердің жазбаша өтінімі негізінде, Жұмыскердің жұмыс күндеріне (ауысымдарына) сәйкес келген, Компанияда, сондай-ақ одан тыс түрлі өңірлік деңгейлерде өткізілетін кез келген басқа іс-шараларға қатысу және (немесе) дайындалу кезеңінде осы шаралардың өткізілу кезеңіне әлеуметтік ақылы демалыс беруге құқылы.

7.8 Еңбек шарты тараптарының келісімімен жұмыскердің өтініштері бойынша өндіріс жағдайларына қарай мынандай жағдайларда жалақысы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін:
7.8.1 сырқаттанып қалған отбасы мүшесіне күтім жасауға денсаулық сақтау органдары белгілеген, қосындысында күнтізбелік жыл бойы күнтізбелік 60 күннен аспайтын мерзімге;
7.8.2 Қарулы күштер қатарындағы ұлының мерзімді әскери қызмет орнына баруға;
7.8.3 балалары некеге отырғанда – күнтізбелік 3 күнге дейін;
7.8.4 медициналық тексеру қажеттілігі туындағанда;
7.8.5 жасы 14-ке дейінгі екі немесе одан көп балалары, 18 жасқа дейінгі мүгедек баласы бар әйелдерге, 14 жасқа дейінгі бала тәрбиелеп отырған жалғызбасты анаға, сондай-ақ баланы анасынсыз тәрбиелеп отырған әкелерге, кәмелетке толмағандардың қамқоршыларына (қорғаншыларына) – қосындысында күнтізбелік жыл бойы күнтізбелік 15 күнге дейін қосымша әлеуметтік демалыстар беріледі;
7.8.6 1 қыркүйек «Білім күнінде» – балаларын 0-2 сыныпқа апаратын ата-ананың біреуіне;
7.8.7 дәлелді себептер болғанда өзге де жағдайларда.

7.9 Жұмыс беруші «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» 18.12.1992 ж. ҚР Заңының 13-бабына сәйкес оған тиісті куәлігімен бекітілген құқы бар Алтай, Серебрянск қалаларында еңбек ететін Жұмыскерлерге күнтізбелік 7 күн немесе Өскемен, Риддер қалаларында еңбек ететін жұмыскерлерге күнтізбелік 10 күн көлемінде қосымша ақылы демалыс береді.

7.10 Оқу демалысы басталардан бір ай бұрын оқу демалысына құқығын растайтын құжаттарды ұсынған кезде жоғары және орта арнаулы оқу орындарында сырттай оқу нысанында оқитын жұмыскерлерге жұмыс беруші сынақтар мен емтихандарға дайындалу және оларды тапсыру, зертханалық жұмыстарды орындау, дипломдық жұмысты (жобаны) дайындау және қорғау үшін ақысыз демалыс береді. Жұмыс беруші жеке тәртіппен жұмыскерлерге ақы төленетін оқу демалысын беруге, сондай-ақ жылына бір рет, оқыту шарты және/немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалған жағдайларда, оқу орны орналасқан жерге бару және кері қайту жолақысын төлеуге құқылы.

7.11 Жұмыс өтілі (техникалық инспектор ретінде) кемінде 1 жылды құрайтын техникалық инспекторларға күнтізбелік 1 (бір) күн мөлшерінде жыл сайынғы қосымша ақылы демалыс берілсін.

8 ЕҢБЕК ТӘРТІБІ

8.1 Жұмыс берушінің Жұмыс беруші мен Жұмыскердің еңбек ұйымдастыру жөніндегі қарым-қатынастарын реттеу тәртібін белгілейтін негізгі актісі болып Жұмыс берушінің Кәсіподақ келісімімен бекіткен ішкі еңбек тәртібінің ережелері саналады.

8.2 Ішкі еңбек тәртібінің ережелерін Жұмыс беруші де, Жұмыскер де орындауға міндетті.

8.3 Еңбек тәртібін қамтамасыз ету үшін мынадай шаралар қолданылады:
8.3.1 Жұмыскерлердің өзіндік тәртібіне негізделген еңбекке деген саналы қарым-қатынас әдісі;
8.3.2 сендіру (тәрбиелеу) әдісі – Жұмыскерлерге моральдік әсер ету әдісі;
8.3.3 Жұмыскерлерді адал еңбегі үшін материалдық және моральдық көтермелеу әдісі;
8.3.4 жұмыстарды жақсы атқаруды қамтамасыз етуге қажетті еңбек жағдайларын жасау әдісі;
8.3.5 еңбек тәртібін бұзғандарға тәртіптік бұзушылықтары, еңбек және өндірістік тәртіп бұзушылықтары үшін тәртіптік жаза, сонымен қатар келтірілген материалдық шығынды (залалды) өтеу түріндегі мүліктік сипаттағы шараларын қолдану әдісі;

8.4 Еңбек және өндірістік тәртіп бұзғандармен күресті күшейту мақсатында Жұмыс беруші ҚР заңнамасында көзделген тәртіптік жазалардан басқа, барлық сыйақыларды, соның ішінде бонус, көтермелеу коэффициентін және т.б. Жұмыс берушінің актісіне сәйкес жартылай немесе толығымен бермеуі мүмкін.
Тәртіптік жаза қолдануға дейін еңбек тәртібін бұзушыдан жазбаша түсініктеме алынуға тиіс.

8.5 Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына ауыр зардаптарға, соның ішінде өндірістік жарақаттар мен апаттарға, әкеп соққан немесе соғуы мүмкін болатын еңбек қорғау немесе өрт қауіпсіздігі, я болмаса көлік қозғалысы қауіпсіздігі ережелерін бұзған кінәлі жұмыскер ҚР-ның қолданыстағы заңнамасы мен Жұмыс берушінің нормативтік және ұйымдастырушылық-өкімдік құжаттарына сәйкес жауапқа тартылады.

8.6 Жұмыскер оның өз өмірі мен денсаулығына немесе айналасындағы адамдарға тікелей қауіп төнуі жағдайында жұмыстарды орындаудан бас тартқанда ол тәртіптік және (немесе) материалдық жауапкершілікке тартылмайды.

8.7 Тәртіптік жаза күшінде болған мерзім ішінде Жұмыскерге көтермелеу шаралары қолданылмайды.

9 ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ДЕНСАУЛЫҒЫН ҚОРҒАУ ЖӘНЕ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ

9.1 Тараптар лайықты еңбек – қауіпсіз еңбек екенін мойындайды.
Осы саладағы Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың ең басты мақсаты Жұмыскерлерге олардың еңбек құқын қорғауды, қауіпсіз еңбек шарттарын және еңбек үдерісі кезінде олардың денсаулығы мен өмірін сақтау жөнінде шаралар қабылдауды заңдардың және еңбек қорғау туралы нормативтік актілердің талаптарына сай қамтамасыз ету.

9.2 Жұмыс беруші міндеттенеді:
9.2.1 Өндірістік нысандарды аттестаттау қорытындылары бойынша жұмыскерді оның жұмыс орнындағы зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары, кәсіби аурулар алуы мүмкіндігі туралы, жеке басын қорғайтын тиісті құралдарды міндетті қолдану, жеңілдіктер мен залалды еңбек жағдайларындағы жұмысына өтемақы туралы ескертуге;
9.2.2 өз қаражаты есебінен мыналарды жүргізуге:
- жұмыскерлерді (еңбек қызметі кезінде), сондай-ақ оларды басқа жұмысқа ауыстырғанда еңбек жағдайларының өзгеруімен не болмаса кәсіби аурудың белгілері пайда болғанда міндетті мерзімдік медициналық байқаулардан өткізуге;
- ҚР заңнамасымен қарастырылған жағдайларда жұмыскерлерді ауысым алдында медициналық куәландырудан өткізуге;
- Мамандықтар тізіміне (№6 қосымша) сәйкес Жұмыскерлерді ауысымнан кейін медициналық куәландырудан өткізуге;
- цех дәрігерінің жолдамасы бойынша «Еңбек гигиенасы мен кәсіби аурулар Ұлттық Орталығы» РМКК ШҚ филиалында тексерілуге және емделуге;
9.2.3 Еңбек жағдайларына сәйкес өз қаражаты есебінен жұмыскерлерге корпоративтік стильдегі арнаулы киім, арнаулы аяқ киім және басқа да жеке қорғаныс құралдарын, жуынатын және залалсыздандыратын құралдарды, сусебезгіде жуынуға арналған резеңке аяқ киім, сүт, емдік-профилактикалық тағамдар алу ҚР заңнамасында бекітілген нормалардан төмендетпей төмендегі қосымшаларға сәйкес беруге:
- арнаулы киім, арнаулы аяқ киім және басқа да жеке қорғаныс құралдарын тегін беру нормалары (әрі қарай мәтін бойынша Нормалар, №4 қосымша);
- емдік-профилактикалық тағамдар мен сүтті тегін алу құқын беретін жұмыстардағы зиянды (өте зиянды) еңбек жағдайлары бар «Казцинк» ЖШС цехтарының, мамандықтарының және лауазымдарының тізбесі (№5 қосымша);
9.2.4 Жұмыскерлерге арнаулы киім, арнаулы аяқ киімді тиісті өлшемдері бойынша беруге;
9.2.5 Жұмыскерге тәуелді емес себептер бойынша белгіленген кию мерзіміне дейін жарамсыз болып қалған арнаулы киім, арнаулы аяқ киімді белгіленген тәртіпте ауыстырып беруге, ол үшін қажетті көлемде арнаулы киім мен арнаулы аяққиімнің резервтік (ауыстыру) қоры құрылады;
9.2.6 ластанумен байланысты жұмыстардағы жұмыскерлерге Нормаларға (№4 қосымша) сәйкес тегін иіс сабын беруге; ортақ пайдаланылатын орындарда қол жуғыштарды иіс сабынмен қамтамасыз етуге.
9.2.7 жұмыскерлерді жеке қорғаныс құралдарынсыз және ақауы бар жабдықта жұмыс істеуіне рұқсат бермеуге;
9.2.8 кәсіподақтың техникалық инспекторларымен біріге жұмыскерлердің еңбек қорғау талаптары мен технологиялық тәртіпті сақтауларына, жоспарлы-алдын ала жөндеулердің кестесін орындауларына бақылауды жүзеге асыруға;
9.2.9 ашық ауада жұмыс істейтін негізгі және көмекші өндірістердің жұмысшыларына тұмау ауруларын төмендету және өмірлік тонустарын көтеру үшін қараша айынан сәуір айына дейін ауысымына 2 гр. шай беріп тұруға;
9.2.10 су-тұз балансының бұзылуының алдын алу үшін, ыстық цехтардың жұмыскерлеріне жаз айларында ауысымына 4 гр. есебінде жасыл шай беріп тұруға;
9.2.11 жұмыскерлерді санитарлық талаптарға сай ауызсумен қамтамасыз етуге, ауызсуды қамтамасыз ету жүйесінде тарату желілерінде және көздерінде оның сапасын бақылап тұруға;
9.2.12 кәсіподақтың тиісті комиссиялары мен еңбек қорғау жөніндегі техникалық инспекторлары анықтаған бұзушылықтарды жоюды қамтамасыз ету және бұл бұзушылықтарға кінәлі немесе оларды жоюға шаралар қолданбайтын тұлғаларды жауапкершілікке тарту;
9.2.13 еңбек қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуға және оларға өз міндеттерін атқару үшін орташа еңбекақыларын сақтай отырып кестеге сәйкес немесе тікелей жетекшімен келісім бойынша уақыт беруге;
9.2.14 өндірістік жарақат алған жұмыскер еңбекте мертігуі салдарынан өзінің бұрынғы жұмысын істей алмаса, оның келісімі бойынша және Жұмыс берушінің мүддесі бойынша медициналық-әлеуметтік сараптама қорытындысына сәйкес (әрі қарай – МӘС) оны жаңа мамандыққа оқытуға.
Зардап шеккенге оқу оқыған уақытына ҚР қолданыстағы заңнамасына және еңбек шарты жағдайларына сәйкес еңбекақы төленеді және егер оқыту ақылы болса, ол шығындарды ҚР қолданыстағы заңнамасына және еңбек шартына немесе оқу шартына сәйкес Жұмыс беруші төлейді;
9.2.15 жұмыс берушінің Жұмыскерді өз еңбек (қызметтік) міндеттемелерін орындауы кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыруы шартын жасауға;
9.2.16 МӘС өндірісте зиян алған жұмыскердің қосымша көмек түрлерін қажет ететіндігі туралы қорытындысы негізінде және осы көмек түрлері шығындарын растайтын құжаттар көрсеткен жағдайда, бұл шығындарды ҚР заңнамасына сәйкес өтеуге;
9.2.17 шыққан шығындарға сәйкес (100 айлық есептік көрсеткішке дейін) сақтандыру компаниялары арқылы немесе өз қаражаты есебінен еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болған жұмыскерді жерлеуді ұйымдастыруға көмек көрсету және ритуалдық қызметтер мен жерлеуге қажетті ақшалай қаражат бөлуге;
9.2.18 медициналық пункттер мен цех дәрі-дәрмек қобдишаларын дәрі-дәрмектермен және алғашқы медициналық көмек көрсету құралдарымен қамтамасыз етуге;
9.2.19 жаңадан жұмысқа түскен, сонымен қатар басқа жұмысқа ауыстырылатын барлық Жұмыскерлерге еңбек қорғау жөнінде нұсқамалар өткізу, жұмыстарды қауіпсіз жүргізу және зардап шеккендерге алғашқы медициналық көмек көрсету әдістері мен тәсілдерін оқытуды ұйымдастыру;
9.2.20 ҚР Әлеуметтік кодексінің 207-бабы 1-3-тармақтарына сәйкес зейнеткерлік жасқа келген адамдарға ауыр жұмыстарға, еңбектің зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларында жұмыс істеуге мұндай жағдайларда жұмыс істеу құқығын растайтын медициналық куәландырудан өткендігі туралы құжатты ұсынғаннан кейін рұқсат етуге;
9.2.21 еңбек қорғау және өнеркәсіптік қауіпсіздікті басқару жүйесінің жұмысын ISO 45001 халықаралық стандартының талаптарына сәйкес қамтамасыз етуге;
9.2.22 атмосфераға және су объектілеріне ластауыш заттар шығарындыларының шекті рұқсат шегіне немесе одан да төмен деңгейіне жету мақсатында өндіріс жұмысының қоршаған ортаға кері әсері деңгейін азайтуға бағытталған табиғат қорғау қызметін жүзеге асыруға;
9.2.23 ISO 14001 халықаралық стандарт талаптарына сәйкес Компания бөлімшелерінде экология менеджменті жүйесінің жұмыс істеуін қамтамасыз ету;
9.2.24 қоршаған ортаға әсерін ескере отыра, заманауи технологиялар, табиғи және энергетикалық ресурстарды тиімді қолдану негізінде өндірістік объектілерді күрделі жөндеу және қайта құрылымдауды жүзеге асыру, аз қалдықты технологиялар құру;
9.2.25 бекітілген кестелерге сәйкес Компания өндірістік қызметінің қоршаған ортаға әсер ету деңгейіне өндірістік бақылауды іске асыру.
9.26 Жұмыскерлерге оқытудың келесі түрлері бойынша оқығаны өтемақылық төлемдер жүргізу:
9.2.26.1 Компания жұмыскерлері өнеркәсіптік, өрт қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы талаптарға 10 сағаттық оқу бағдарламасы бойынша оқуға жолданған кезде осының алдындағы күнтізбелік он екі айда қалыптасқан жалақы деңгейінен шығарылатын жұмыскердің орташа сағаттық жалақысы мөлшерінде, біржолғы төлемдер (біржолғы сипаттағы бонус, сыйлықақылар және т. б.) есепке алынбай, оқытудың 8 сағатына өтемақылық төлем жасалсын.
Білім тексеру хаттамасының негізінде оқу күніне өтемақы төлемі емтиханды тапсырған жағдайда мынадай мөлшерде есептеледі:
– бірінші реттен – 100% мөлшерінде;
– екінші реттен – 50% мөлшерінде;
– үшінші реттен – есептелмейді.
9.2.26.2 өндірістен қол үзіп өткізілетін сырттағы оқытуды (меншікті және бөгде оқу орталықтарының базасында), курстық нысан бойынша ішкі оқытуды (кәсіптік, орталықтандырылған бағдарламалар, алдын ала оқыту) не жоғарыда аталған түрлер бойынша қызметкер оқуға демалыс күні тартылған жағдайда өтемақы төлеу оқытудың әрбір күні үшін 8 сағат мөлшерінде келесі ретпен жүргізіледі:
– үздіксіз өндіріс үшін біржолғы төлемдерді (бонус, біржолғы сипаттағы сыйлықақылар және т.б.) есепке алынбай, оқиғаның алдындағы күнтізбелік он екі айда қалыптасқан жалақы деңгейінен есептелген қызметкердің сағаттық жалақысы есебінен төленеді.
Жаңадан қабылданған Жұмыскер немесе оқиға алдындағы он екі ай ішінде жалақы есептелмеген Жұмыскерге өтемақы төлемі жұмыстың еңбек шартына сәйкес белгіленген сағаттық мөлшерлеме есебінен есептеледі.
Егер есеп айырысу кезеңі толық өтелмеген болса, онда біржолғы төлемдер (бонус, біржолғы сипаттағы сыйлықақылар және т. б.) есепке алынбай, оқиға алдындағы жұмыс істеген айларда қалыптасқан жалақы деңгейінен есептелген Жұмыскердің сағаттық жалақысы бойынша есептелген өтемақы төлемі;
- үзілісті өндіріс үшін – Жұмыскердің еңбек шартына сәйкес белгіленген сағаттық мөлшерлеме есебінен.

9.3 Кәсіподақ міндеттенеді:
9.3.1 Жұмыскерлердің еңбек қорғауға және қауіпсіздік техникасына жауапты қарауы жөніндегі шараларды жасауға және оны тұрақты негізінде енгізуге, бұл жұмыста жоғары нәтижелерге қол жеткізген озат бөлімшелер мен жұмыскерлерге қолдау жасауға.
9.3.2 Еңбек қорғау жөніндегі уәкілеттілердің цехтардағы, учаскелердегі және басқа да бөлімшелердегі берілген ұсыныстарын жетекшілер қалай орындайтынын жүйелі түрде тексеруге және оларды барынша іске асыруға.
9.3.3 Еңбек қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторлардың оқуын жүргізуге және еңбек қорғау жағдайына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға.
9.3.4 Жұмыс берушімен бірлесе Компания бөлімшелеріндегі қауіпсіздік жағдайлар мен еңбек қорғау мәселелерін қарау жөніндегі отырыстарға қатысуға.

9.3.5 Жұмыскерлердің Жұмыс беруші берген жеке қорғаныс құралдарын қолдануына бақылауды жүзеге асыруға.

9.3.6 Егер Кәсіподақ өткізетін, сондай-ақ Жұмыс берушімен бірлесіп өткізетін спорт ойындарына немесе ресми жарыстарға қатысу кезінде Жұмыскер жарақат алған жағдайда, Жұмыскерге айына 20 (жиырма) айлық есептік көрсеткішке дейінгі мөлшерде материалдық көмек көрсетуге. Материалдық көмек уақытша еңбекке қабілетсіздік кезеңінде, емделуге жұмсалған қаражат жөніндегі растаушы құжаттар негізінде ай сайын төленеді.

9.4 Жұмыс беруші кәсіподақпен бірлесе мыналарды жүйелі бақылауды жүзеге асыруды міндеттенеді:

– емдеу-сақтандыру және басқа да тамақтың сапасы мен құнарлығына, асхана жұмысының дұрыс ұйымдастырылуын;

– берілетін арнаулы киімдердің, арнаулы аяққиімдердің, жеке қорғаныс құралдарының сапасына және оларды күтіп ұстауды;

– денсаулық сақтау пункттерінде көрсетілетін медициналық қызметтердің сапасын.

– еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау жөніндегі Өндірістік кеңестің жұмысын, еңбек қорғау талаптарын қамтамасыз ету жөніндегі бірлескен іс-әрекеттің ұйымдастырылуын, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурудың алдын алуды қамтамасыз етуді.

10 ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ САЛАСЫНДАҒЫ КЕПІЛДІКТЕР

10.1 Тараптар Жұмыскерлердің жағдайын жақсартудың маңызды шарты – жұмыспен қамтамасыз ету болып табылатындығын мойындайды.

10.2 Тараптар өндіріс көлемін, Компания шығаратын өнімдер бағасын уақытша азайтқан жағдайда Компания қызметкерлерін әлеуметтік қорғау үшін мына шараларды қабылдауға келісті:

10.2.1 бос жұмыс орындарына қабылдауды уақытша тоқтату;

10.2.3 Жұмыскерлерге мердігер ұйымдардың орнына жұмыс істеуде басымдық құқығын беру;

10.2.4 Жұмыскерлерге (Жұмыскердің өтініші бойынша) жалақысы сақталмайтын демалыс беру;

10.2.5 өндіріс мүддесін ескере отыра, Жұмыскерге жартылай жұмыс апталық немесе жартылай жұмыс күндік жұмыс кестесін белгілеуді ұсыну;

10.2.6 ҚР Еңбек кодексіне сәйкес Жұмыскерді уақытша басқа жұмыстарға ауыстыру;

10.2.7 Жұмыскердің келісімімен оған кестеде көрсетілмеген кезеңде жыл сайынғы демалысын беруге;

10.2.8 тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын тоқтатуға.

10.3 Жұмыс беруші жұмыспен қамту үшін міндеттенеді:

10.3.1 экономикалық және әлеуметтік негізсіз жұмыс орындарын қысқартуға жол бермеуге;

10.3.2. жұмыскерлердің саны қысқарған жағдайларда Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, 14 жасқа дейінгі бала немесе 18 жасқа дейінгі мүмкіндігі шектеулі бала тәрбиелеп отырған жалғызбасты ана/әке/қамқоршы (некеде тұрмайтын) боып табылатын Жұмыскерлермен еңбек шарттарын бұзуға растайтын құжаттар негізінде жол берілмейді;

10.3.3 Жұмыскерлердің саны қысқаратын жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылатын Жұмыскерлерге Жұмыс берушінің қажеттіліктерін ескеріп, қайта даярлау ұсыну;

10.3.4 Пайда болатын бос орындарды (тиісті біліктілігі болған болғанда) бірінші кезекте Жұмыскерлердің саны қысқаратын жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылатын Жұмыскерлерге ұсыну.

10.3.5. Жұмыскерлер саны қысқарған жағдайда алдағы жұмыстан босату туралы ескерту алған сәттен бастап айына кемінде 2 күн (оның қалауы бойынша) жұмыс іздеуге қажетті жалақысы сақталмайтын демалыс беруге.

10.4 Жұмыс беруші міндеттенеді:

10.4.1 Жұмыскерлерді босатуға байланысты таратпауға (қайта құрмауға), ұйымдық құрылымды өзгертпеуге болмайтыны туралы Кәсіподақты ресми түрде кемінде бір ай бұрын хабардар етуге және ҚР Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағы 3-тармақшасында көзделген негізде Жұмыскерлерге еңбек шартын тоқтатуға дейін 15 күн бұрын кешіктірмей жеке-жеке жазбаша ескерту беруді іске асыру.

10.4.2 Қызметкерлер санын қысқарту кезінде жұмыста қалдырудың артықшылықты құқығын мына жұмыскерлерге беру:

- біліктілігі анағұрлым жоғары Жұмыскерлер;
- зейнеткерлік жасқа таяуда шығатын Жұмыскерлер (зейнеткерлік жасқа толуына 3 жыл қалғандар);
- Компанияда үздіксіз 7 жылдан астам жұмыс істеген Жұмыскерлер;
- 16 жасқа дейінгі балалары бар жалғызбасты аналарға/әкелерге/қамқоршыларға (некеге тұрмаған);
- Отбасы көпбалалы жұмыскерлерге;
- Медициналық қорытынды болған кезде ұйымда еңбектік мертігу, кәсіптік ауруға ұшыраған адамдарға.

10.5 Медициналық комиссиядан тексеру өту кезеңінде мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақырылуға жататын жұмыскерлердің жұмыс орны (лауазымы), жергілікті әскери басқару органдарына шақырылғаны туралы шақырту қағазы болған кезде жұмыс орны бойынша жалақысы сақталады, ал мерзімді әскери қызметті немесе әскери жиындарды атқару кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталады. Мерзімді әскери қызметті немесе әскери жиындарды өткеру кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталған жұмыскер әскери қызметтен босатылуына немесе әскери жиындардың аяқталуына байланысты әскери бөлім тізімінен шығарылған күннен бастап бір айдан кешікпей өзінің еңбек міндеттеріне кірісуге міндетті.

10.6 Жұмыс беруші Компания мақсаттарына, қажеттіліктеріне, қаржылық мүмкіндіктеріне, қызметкерлердің кадрлық құрамының сапасына байланысты техникалық, қызмет көрсетуші және басқару еңбегіндегі Жұмыскерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру қажеттіліктері мен көлемін анықтайды.

10.7 Жұмыскерлер Жұмыс берушінің кәсіби даярлаудан, қайта даярлаудан өту және біліктілігін арттыру қажеттіліктері туралы нұсқауларын орындауға міндетті.

10.8 Кәсіби даярлаудан, қайта даярлаудан өту және біліктілігін арттыру аяқталғаннан кейін оқытылушы Жұмыс беруші компанияда оқу шартында келісілген мерзімде, яғни, кемінде 2 жыл жұмыс істеуге міндетті.

10.9 Жұмыскердің кінәсі салдарынан жұмыскердің бастамасы бойынша немесе Жұмыс берушінің бастамасы бойынша оқу шартында белгіленген мерзімнен бұрын еңбек шарты тоқтатылған жағдайда Жұмыскер Жұмыс берушіге өтелмеген мерзімдегі немесе оқу шартында көрсетілген жағдайда оның оқуына байланысты жұмсалған шығындарды өтейді.

10.10 Жұмыс беруші әрбір нақты жағдайда және мүмкіндіктер болған кезде, мұндай жұмысқа орналасу немесе қайта даярлау медициналық қорытынды мен тиісті біліктілік болған кезде мүмкін болса, өндірісте қаза тапқан адамның (күйеуі, әйелі, балалары) немесе еңбек мертігуі немесе кәсіптік ауру нәтижесінде бірінші және екінші топтағы мүгедектік алған адамның жұмыс істемейтін туыстарын жұмысқа орналастыруды, оқытуды (қайта оқытуды) іске асырады.

11 ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР

Тараптар бірлескен шешіммен әлеуметтік қажеттіліктерге жұмсалатын шығындар сметасын әр өндірістік кешен (еншілес кәсіпорындар) бойынша жеке ресімдеуге келісті. Шығындардың баптары арасындағы қаражаттарды Тараптардың келісімімен қайта бөлуге жол беріледі.

11.1 Жұмыс беруші бөлінген қаражат шегінде міндеттенеді:

11.1.1 Жұмыскер жасына қарай зейнеткерлікке шыққанда Жұмыс берушінің нормативті актілеріне сәйкес үздік Жұмыскерлерге бір рет берілетін сыйақы төлеуді.

11.1.2 Әлеуметтік қажеттілікке жыл сайын кәсіпорынның әр Жұмыскеріне шаққанда 8 (сегіз) айлық есептік көрсеткіш ақшалай қаражат бөлуге, олар мыналарға жұмсалады:

- корпоративтік, мәдени-сауықтыру шаралар өткізуге, шипажай-курорттық емделуге, материалдық көмекке;
- жұмыскерлер мен зейнеткерлерді жерлеу рәсіміне – 50 (елу) айлық есептік көрсеткіш көлемінде, Жұмыскердің жақын туыстарын (ана-анасы, күйеуі, әйелі, балалары) жерлеуге – 25 айлық есептік көрсеткіш көлемінде, сондай-ақ егер Жұмыс берушіде екі және одан да көп бір отбасы мүшелері жұмыс істесе, онда көмек жерлеуді жүргізетіндердің біреуіне ғана төленеді;
- Кәсіподақпен келісілген басқа да қажеттіліктерге.

11.1.3 Бала күтіміне байланысты демалыстағы әйелдерге әр балаға ол бір жарым жасқа келгенше 3 (үш) айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде (салықтарды қоса) ай сайын ақы төлеп тұруға.

11.1.4 Мүмкіндігі шектеулі (мүгедек) балалары бар компания жұмыскерлері-ата-аналардың біреуіне олар 18 жасқа толғанша әр балаға ай сайын 5 (бес) айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде жәрдемақы төлеп тұруға;

11.1.5 растайтын құжаттардың негізінде әр балаға 20 (жиырма) айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде оқу жылына даярлауға арналған жыл сайынғы ақшалай төлем жүргізуге:

11.1.5.1 отбасы көпбалалы (құрамында төрт және одан да көп бірге тұратын кәмелетке толмаған балалары бар отбасы, оның ішінде орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында күндізгі оқу нысанында оқитын балалары бар отбасылар олар кәмелетке толғаннан соң білім беру ұйымын аяқтағанша (бірақ жиырма үш жастан асқанша) Компания жұмыскері-ата-ананың біреуіне;

11.1.5.2 Орта, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және (немесе) жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында күндізгі оқу нысанында оқитын балалары бар жалғызбасты аналарға/әкелерге/асыраушыларға/қамқоршыларға олар кәмелетке толғаннан соң білім беру ұйымын аяқтағанша (бірақ жиырма үш жастан асқанша);

11.1.6 Мерейгер жұмыскерлерге 35 жастан бастап компаниядағы жұмыс өтілі 15 жыл (саны, еселі 5), сондай-ақ кәсіподақ өтілі 5 жыл және одан ұзағырақ болса, компанияның балансындағы емдеу-сауықтыру объектілері мен демалыс базаларына («Синегорье, «Айна», «Сібе», Риддер қаласындағы профилакторий) жолдамалардың құнын өтеуге 30 (отыз) айлық есептік көрсеткішке дейінгі мөлшерде материалдық көмек көрсетілсін. Өтемақы кәсіподақ қаражатынан 15 (он бес) айлық есептік көрсеткіш және Жұмыс берушіден 15 (он бес) айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде төленеді.

11.1.7 Отбасы көпбалалы Компания Жұмыскерлеріне:

11.1.7.1 компанияның балансындағы балалар лагерлеріне жеңілдікті жолдамалар беріледі, кәсіподақ мүшелері үшін жолдама құнының 50% – жұмыс беруші, 50% кәсіподақ төлейді;

11.1.7.2 Компания Жұмыскерлері-ата-аналардың біреуіне Наурыз және Жаңа жыл мерекелеріне 10 (он) айлық есептік көрсеткіштен жыл сайынғы ақшалай төлем жүргізіледі.

11.1.8 Некеге тұратын (ерлі-зайыптылық) Жұмыскерлерге растайтын құжаттардың негізінде 20 (жиырма) айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге.

11.2 Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесе дәрігерлердің кеңестеріне сәйкес жұмыскерлердің шипажай-курорттық емделуін және сауықтыру шараларын ұйымдастырады, сондай-ақ, Жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелері үшін демалыс базаларында демалыстар және Жұмыскерлердің балалары үшін жазғы сауықтыру лагерлерінде демалыстар ұйымдастырады. Тараптар дәрігерлердің кеңестері бойынша шипажай-курорттық емделуге және сауықтыру шараларын ұйымдастыруға, сондай-ақ, Жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелері үшін демалыс базаларында демалыстар және жұмыскерлер балалары үшін жазғы сауықтыру лагерлерінде демалыстар ұйымдастыруға бөлінетін қаражат Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың бірлескен шешімімен анықталады.

11.3 Жұмыс беруші міндеттенеді:

11.3.1. Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп Жұмыскерлерге, сонымен қатар оның отбасы мүшелеріне (күйеуі, әйелі, ата-анасы, балалары) Компания балансында тұрған демалыс базаларына (қонақүйлерді қоса алғанда), балалар лагерьлеріне және спорт объектілеріне жеңілдікті жолдама беруге;

Қызметтерді ұсыну тәртібі мен шарттары Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың бірлескен шешімімен анықталады.

11.3.2 ҚР Еңбек Кодексінің 190-бабы 1-тармағына сәйкес өндірістегі жазатайым оқиға туралы акт болған жағдайда еңбектегі мертігу немесе кәсіптік ауру салдарынан уақытша еңбекке қабілетсіздігіне байланысты жұмыскерлерге еңбекке қабілетсіздіктің бірінші күнінен бастап жұмысқа қабілеттілігі қалпына келген күнге дейін немесе ҚР заңнамасына сәйкес мүгедектік белгіленгенше орташа жалақысының 100% мөлшерінде әлеуметтік жәрдемақы төлеуге;

11.3.3 Еңбек қызметіне байланысты өлімге әкеп соққан жазатайым оқиғаға немесе Жұмыскердің еңбек (қызмет) міндеттемелерін орындау кезінде алған жарақаты себебінен мүгедектік белгіленуіне (еңбектегі мертігу) байланысты келтірілген материалдық және моральдық зиянға өтемақы төлеуге. Бұл ретте жарақат (мертігу) деп сыртқы әсер нәтижесінде алған дене жарақаты, оның жұмыскердің сыртқы келбетіне немесе ағзасына келтірілген залал (механикалық (соғылу, сыну және т.б.), термиялық (күйікке, үсікке шалдығу), химиялық жарақаттар, барожарақаттар (атмосфералық қысымның күрт өзгеруі салдарынан болатын), электр әсерінен болған жарақаттар және т.б., сонымен қатар аралас жарақаттар) деп түсіну қажет:

– Осы төлемді алушыларды анықтаудың Компанияда белгіленген тәртібіне сәйкес қайтыс болған Жұмыскердің отбасына оның 10 жылдық жалақысы мөлшерінде;

– 1 және 2-топтағы мүгедектерге Жұмыскердің 5 жылдық жалақысы мөлшерінде;

– 3-топтағы мүгедектерге Жұмыскердің 2 жылдық жалақысы мөлшерінде.

Осы қағида ҚР Еңбек кодексіне сәйкес мына жағдайларда орын алса қолданылмайды:

11.3.3.1 зардап шегуші өз бастамасымен Жұмыскердің функциялық міндеттемелеріне кірмейтін және Жұмыскердің мүддесіне байланысты емес жұмыстарды, соның ішінде вахталық әдіспен жұмыс уақытында ауысым арасындағы демалыс, тыныңу мен тамақтануға арналған үзіліс кезінде, немесе басқа әрекеттерді орындаған кезде;

11.3.3.2 негізгі себеп алкогольге масаю күйінде, зардап шегушінің уытты және есірткі заттектерді (оларға ұқсас заттектерді) пайдалануы болған жағдайда;

11.3.3.3 өз денсаулығына алдын ала ойластырылған (қасақана) зиян келтіру нәтижесінде немесе зардап шегуші қылмыстық құқықбұзушылық жасаған жағдайда;

11.3.3.4 өндірістік факторлардың әсерінің қатысы жоқтығы медициналық қорытындыда расталған зардап шегушінің денсаулығының кенеттен нашарлауынан;

11.3.4 Кәсіптік ауру себебінен мүгедектік тағайындалуына байланысты қызметкерге келтірілген материалдық және моральдық зиян өтемақысын мынадай мөлшерде төлеу:

- 1-топтағы мүгедектерге - жылдық орташа жалақы;
- 2-топтағы мүгедектерге - 6 орташа айлық жалақы;
- 3-топтағы мүгедектерге - 3 орташа айлық жалақы.

Өтемақы алғашқы тағайындалған мүгедектік тобы бойынша жүзеге асырылады және ол өзгерген жағдайда жаңа төлемдер жүргізілмейді.

11.3.5 Төленуге тиіс өтемақы мөлшерін анықтау еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға болған мезгілдің алдындағы ұзақтығы 12 күнтізбелік ай болатын кезеңдегі немесе егер Жұмыскер осы мерзімнен аз жұмыс істесе нақты жұмыс істеген уақытындағы ҚР Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 30.11.2015 ж. № 908 бұйрығымен бекітілген Орташа жалақыны есептеудің бірыңғай қағидаларына сәйкес жүргізіледі. Өтемақы ҚР салық заңнамасына сәйкес төлем көзінен ұсталатын табыс салығы және бюджетке және бюджеттен тыс қорларға төленетін міндетті төлемдер ұсталып барып төленеді.

11.4 Ауруға шалдыққан кезде ауыр жұмыспен, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін Жұмыскерлерге ҚР заңнамасында белгіленген уақытша еңбекке қабілетсіздігі бойынша төленетін айлық жәрдемақыға қосымша төлем белгіленеді. Бұл ретте төлемақының және жәрдемақының жалпы мөлшері ҚР заңнамасында тиісті жылға белгіленген айлық есептік көрсеткіштің жиырма еселік шамасынан кем болмауға тиіс.

11.5 Жұмыс беруші балалар үйінен келіп немесе оқу орнын бітіріп жұмысқа бірінші рет орналасқан жетім балаларға 50 (елу) айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде біржолғы жәрдемақы төлейді.

11.6 Жұмыс беруші Жұмыскерге салалық төсбелгімен марапаттау кезінде мынадай мөлшерде біржолғы сыйақы төлейді:

11.6.1 «Кенші даңқы», «Шахтер даңқы» және «Еңбек данқы»:

III дәрежелі – 30 айлық есептік көрсеткіш;

II дәрежелі – 45 айлық есептік көрсеткіш;

I дәрежелі – 60 айлық есептік көрсеткіш;

11.6.2 «Еңбек ардагері» – 45 айлық есептік көрсеткіш;

11.6.3 «Құрметті металлург» және «Құрметті кенші» – 100 айлық есептік көрсеткіш.

11.7 Компанияда жұмыс істейтін «Кенші даңқы», «Еңбек даңқы» салалық төсбелгілерінің үш дәрежедегі иегерлеріне және ардагерлер кеңесінде есепте тұрған зейнеткерлерге жылына бір рет Металлургтер күні» кәсіби мерекесінде Жұмыс беруші 50 айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде біржолғы сыйақы төлейді.

11.8 Бала/балалар туылуына немесе бала/балалар асырап алуына (жасы 18-ге дейінгі) байланысты Компания жұмыскері-ата-ананың біреуіне әр бала үшін 15 (он бес) айлық есептік көрсеткіш мөлшерде материалдық көмек растау құжаттары негізінде төленеді.

11.9 бірінші сынып оқушыларын мектепке жинауға Компания жұмыскері-ата-ананың біреуіне әр бала үшін 10 (он) айлық есептік көрсеткіш мөлшерде материалдық көмек көрсетіледі.

11.10 Әйелдерде кемінде 15 жыл, ерлерде кемінде 20 жыл жұмыс өтілі болған кезде Жұмыс беруші мерейтой күніне байланысты жұмыскерге оқиғаның алдындағы күнтізбелік он екі айда қалыптасқан, біржолғы төлемдерді есепке алмағандағы (бонус, біржолғы сипаттағы сыйлықақылар және т.б.) орташа айлық жалақы мөлшерінде біржолғы көтермелеу жасайды: әйелдерге – 55 жаста, ерлерге – 60 жаста.

11.11 Жұмыс беруші өнеркәсіп кешендерінің (еншілес кәсіпорындардың) ардагерлер кеңесінде есепте тұрған зейнеткерлерге, ардагерлерге материалдық көмек көрсетеді. Осы мақсатта жылына бір адамға шаққанда 2 (екі) айлық есептік көрсеткіштен келетін қор қалыптастырылады.

12 ЖАСТАРМЕН ЖҰМЫС

12.1 Жастар саясаты Жұмыс беруші мен Кәсіподақ қызметінің басты бағыттарының бірі болып табылады.

12.2 Жұмыс беруші мен Кәсіподақ бірлесіп:

12.2.1 өнеркәсіптік кешендер (еншілес кәсіпорындар) Жастар кеңесінің Компания қызметінің тиімділігін арттыруға жастардың (30 жасқа дейінгілер мен 30 жастағыларды қоса алғанда) қатысуын жандандыру жөніндегі жұмысына;

12.2.2 инженерлік және басқару лауазымдарына жастардың ішінен резерв қалыптастыруға және оқытуға;

12.2.3 жаңадан жұмысқа орналасқан жастардың ішінен жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау шараларын жасауға;

12.2.4 жас жұмыскерлерді кәсіби біліктілігін арттыруға және мансабын өсуіне ынталандыруға;

12.2.5 жас жұмыскерлердің шығармашылық белсенділігін дамытуға қолдау көрсетуге міндеттенеді.

12.3 Жұмыс беруші міндеттенеді:

12.3.1 өндіріс сапасын арттыру, еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау, сондай-ақ басқа да бастамалар бойынша жаңашылдық ұсыныстар енгізген жас жұмыскерлерді марапаттау;

12.3.2 өнеркәсіптік кешендер (еншілес кәсіпорындар) Жастар кеңесінің төрағаларын қоғамдық міндеттерін орындау үшін орташа жалақыларын сақтап, Жұмыс берушімен алдын ала келісім бойынша айына 1 күн жұмыстан босатуға;

12.3.3 Жастар кеңесі Кәсіподақпен бірлесе Компанияның жас Жұмыскерлерінің корпоративтік рухын, салауатты өмір салтын нығайтуға, шығармашылық әлеуетін дамытуға және кәсіби шеберліктерін өсіруге бағытталған спорттық, мәдени-бұқаралық және басқа да шараларды өткізуге қаражат бөлуге.

13 КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ ҚҰҚЫҚ КЕПІЛДІКТЕРІ

Жұмыс беруші міндеттенеді:

13.1 Кәсіподақтың кәсіподақ ұйымы мүшелерінің мүддесін қорғайтын құқығын мойындауға және ҚР заңнамасында қарастырылған Кәсіподақ құқықтарын сақтауға.

13.2 Сайланбалы кәсіподақ органдары мүшелерін орташа жалақысын сақтай отырып жұмыстан босатуға:

13.2.1 Кен-металлургия өндірісінің кәсіподағы шақыратын облыстық, республикалық съездер мен конференцияларға делегат ретінде қатысу үшін жылына 5 күнтізбелік күнге дейін.

13.2.2 Кәсіподақ оқуы кезінде - өнеркәсіп кешені (еншілес кәсіпорындар) бойынша жалпы жылына 50 (жұмысшылар саны 1 500 кем өнеркәсіп кешендері үшін – 25) күнтізбелік күнге дейін.

13.2.3 Қоғамдық міндеттерді атқару үшін Жұмыс берушінің алдын ала келісімімен айына 1 күн.

13.3 ҚР қолданыстағы заңнамасына сәйкес Кәсіподақ пен оның функционалды органдарының қызметі үшін қажетті жағдайлар туғызуға, атап айтқанда:

13.3.1 шарт негізінде қажетті жабдықты, жайларды, байланыс, көлік, ұйымдастыру техникасын беруге, оларды жөндеу, техникалық қызмет көрсету жұмыстарын іске асыруға;

13.3.2 мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүргізу үшін Кәсіподақпен бірлесе жасалған сметаларға сәйкес өнеркәсіп кешені (еншілес кәсіпорындары) жұмыскерлерінің нақты есептелген жалақысының 0,20 % мөлшерінде ақшалай қаражат бөлуге.

13.4 Берілген өтініштеріне сәйкес кәсіподақ мүшелерінің жалақысынан кәсіподақ жарналарын ұстап қалып, оларды Кәсіподақтың есепшотына есепті айдан кейінгі айдың 20 дейін аударуға.

13.5 Кәсіподақ мүшелері болып табылатын сайланбалы кәсіподақ Жұмыскерлері кәсіподақ органының алдын ала келісімінсіз Жұмыс берушінің бастамасы бойынша тәртіптік жазаға тартылмайды, басқа жұмысқа ауыстырылмайды немесе жұмыстан шығарылмайды.

13.6 Жұмыс беруші Кәсіподаққа корпоративтік рухты қалыптастыруға, еңбек ұжымдарында тұрақтылыққа қол жеткізуге, өндіріс тиімділігін арттыруға, еңбек тәртібін сақтауға бағытталған жұмыс үшін және Компанияның бағдарламалары мен жобаларын орындағаны үшін Кәсіподақ жұмыскерлерін көтермелеуге арналған мынадай қаржылық көмек көрсете алады:

– жұмыстан босатылған сайлау жұмыскерлеріне – штаттық кестеге сәйкес белгіленген айлықақының 100% мөлшерінде;

– қалған жұмыскерлерге – штаттық кестеге сәйкес белгіленген айлықақының 50 % мөлшерінде.

Көтермелеуге бөлінген қаражат Кәсіподақ шотына есепті кезеңнен кейінгі айдың 20-на дейін әлеуметтік салықты ескере отыра аударылады.

13.7 Жұмыс беруші Кәсіподақтың қолдауы бойынша қоғамдық жұмыстарды адал атқаратын кәсіподақ белсенділерін ақшалай сыйлықақымен көтермелей алады.

13.8 Жыл сайын Металлургтер күніне орай «Казцинк» ЖШС-ның «Үздік бастауыш кәсіподақ ұйымы» атағына байқау-конкурс өткізу, жеңімпаз бастауыш кәсіподақ ұйымының штаттық жұмыскерлерін көтермелеуді ұйымдастыру.

13.9 Кәсіподақ органдары лауазымына сайлануына байланысты өндірістік жұмыстан босатылған Жұмыскерлерге сайлаудағы өкілеттігі аяқталған соң олардың біліктілігіне сай жұмыс беріледі.

13.10.1. Үздік техникалық инспекторға тоқсандық бағалау рәсімінің қорытындылары бойынша Компанияда белгіленген тәртіппен оның үш орташа айлық жалақысы мөлшерінде (орташа айлық жалақы есебіне біржолғы төлемдер (бонус, біржолғы сипаттағы сыйлықақылар және т.б.)) біржолғы сыйлықақы төлеу.

13.10.2. Үздік техникалық инспекторға жылдық бағалау рәсімінің қорытындылары бойынша компанияда белгіленген тәртіппен оның үш орташа айлық жалақысы мөлшерінде (орташа айлық жалақы есебіне біржолғы төлемдер (бонус, біржолғы сипаттағы сыйлықақылар және т.б.)) біржолғы сыйлықақы төлеу.

Осы Шарт мемлекеттік және орыс тілдерінде әр Тарапқа бір-бірден (үшіншісі ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне) заңды күші бірдей 3 дана болып жасалып қол қойылды.

«Казцинк» ЖШС-ның
Бас директоры А.Л. Хмелев

«Казцинк» ЖШС еңбеккерлерінің жергілікті кәсіптік одағы»
қоғамдық бірлестігінің төрағасы Б.Т. Кзыкеев

KAZZINC

Утвержден
на совместном заседании Профсоюзного комитета ТОО «Казцинк» и представителей Работодателя ТОО «Казцинк»
14.06.2023 г.
г. Усть-Каменогорск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ТОО «Казцинк»
на 2024-2028 годы

1 СТОРОНЫ, ЗАКЛЮЧИВШИЕ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ИХ ПОЛНОМОЧИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Настоящий Коллективный договор является правовым актом в форме письменного соглашения, регулирующим социально-трудовые отношения в Компании, и заключается между работодателем и работниками в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

1.1 Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Товарищество с ограниченной ответственностью «Казцинк» и его дочерние предприятия: ТОО «Казцинк-ТемирТранс», ТОО «Казцинк-Энерго», ТОО «Узень», АО «Altyntau Kokshetau», АО «Жайремский горно-обогатительный комбинат», АО «Шаймерден» (далее Компания) в лице Генерального директора ТОО «Казцинк» Хмелева А.Л., действующего на основании Устава ТОО «Казцинк» и в интересах всех вышеперечисленных организаций, далее по тексту – Работодатель*, и «Общественное объединение «Локальный профессиональный союз трудящихся ТОО «Казцинк», представляющее интересы трудовых коллективов ТОО «Казцинк» и его вышеперечисленных дочерних предприятий, в лице председателя Общественного объединения «Локальный профессиональный союз трудящихся ТОО «Казцинк» Кзыкеева Б.Т., действующего на основании Устава ОО «Локальный профессиональный союз трудящихся ТОО «Казцинк», далее по тексту Профсоюз**.

1.2 Стороны признают полномочия друг друга и обязуются строить отношения на принципах:

- равноправия Сторон;
- уважения и учета интересов Сторон;
- заинтересованности Сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдения Сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов РК;
- полномочности представителей Сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу социально-трудовых отношений;
- добровольности и реальности принятия Сторонами на себя обязательств;
- обязательности выполнения Коллективного договора, соглашений;
- взаимного контроля выполнения Коллективного договора, соглашений;
- ответственности Сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.3 Стороны считают, что только выполнение плановых производственных и экономических показателей создает возможность осуществлять социально-направленную экономическую политику, производить различные выплаты и обеспечивать льготы работникам согласно настоящему Коллективному договору в пределах средств, предусмотренных бюджетом Работодателя и Профсоюза.

1.4 Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Республики Казахстан (далее РК).

1.5 Настоящий Коллективный договор (далее Договор) распространяется на Работников (далее Работник), входящих в Профсоюз.

1.6. Действия Договора распространяются на других Работников, уполномочивших Профсоюз на основании письменных заявлений установленного образца и достигнутого соглашения по всем существенным вопросам выполнения Договора, представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.7. Работник Компании, не являющийся членом Профсоюза, выразивший желание уполномочить профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, подает заявление установленного образца в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ТОО «Казцинк». Решение по каждому заявлению принимается председателем проф- кома первичной профсоюзной организации ТОО «Казцинк», и в течение десяти рабочих дней доводится до сведения заявителя.

1.8. После принятия положительного решения профсоюзом о присоединении Работника к Договору Работник подает в профком первичной профсоюзной организации ТОО «Казцинк» заявление установленного образца об удержании членских взносов, соглашаясь с условиями присоединения. Взносы ежемесячно перечисляются на расчетный счет Профсоюза в размере, указанном в заявлении об удержании.

2 СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1 Коллективный договор заключен на 2024-2028 годы, вступает в силу с 1 января 2024 года и действует до принятия нового.

По соглашению Сторон действие Договора может быть продлено на новый срок.

2.2 Любая из Сторон, подписавшая Договор, вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях в Договор, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых Сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию Сторон совместным решением Работодателя и Профсоюза.

** Работодатель – на промышленных комплексах (дочерних предприятиях) представитель Генерального директора ТОО «Казцинк» в лице соответствующего директора.*
*** Профсоюз – на промышленных комплексах (дочерних предприятиях) представитель профсоюзной организации ТОО «Казцинк» в лице соответствующего председателя профкома.*

В случае внесения изменений и дополнений в действующие нормативные правовые акты РК, нормы Договора применяются в той части, в которой они не противоречат нормам принятого законодательства РК.

2.3 Ни одна из Сторон, заключившая Договор, не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.4 Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами и их представителями.

2.5 При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

2.6 Выполнение разделов Договора рассматривается:
2.6.1 за первое полугодие года – на совместном заседании Работодателя и Профсоюза (цеха) промышленного комплекса или дочернего подразделения (цеха);
2.6.2 по итогам года – на профсоюзной конференции промышленного комплекса (цеха, дочернего предприятия) с участием Работодателя, а также в целом по всей Компании на совместном заседании Профсоюза и Работодателя.

2.7 Результаты выполнения положений Договора по итогам полугодия оформляются Протоколом совместного заседания Работодателя и Профсоюза, по итогам года – утверждаются Сторонами совместным Актом и публикуются в корпоративной газете и на внутреннем сайте Компании.

3 ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

3.1 Работодатель и Профсоюз обязуются неукоснительно соблюдать условия Договора, уважать интересы друг друга, решая стоящие задачи на принципах социального партнерства.

Стороны содействуют поддержанию благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах и предпринимают совместные меры по профилактике и предупреждению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Стороны по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал, проводят рабочие встречи.

Все приложения к Договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

3.2 В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Компании, повышения уровня жизни Работников Работодатель обязуется:
3.2.1 добиваться стабильного финансового положения Компании;
3.2.2 соблюдать права и охраняемые Законом интересы Работников;
3.2.3 обеспечивать Работникам все предусмотренные законодательством РК и Договором правовые и социальные гарантии;
3.2.4 рассматривать обращения Работников, в том числе в справочно-консультационную систему «Горячая линия», с предоставлением ответа как в устной, так и в письменной форме, в следующие сроки:
- от 1 до 5 рабочих дней с момента направления информации на рассмотрение в соответствующую службу;
- по наиболее острым обращениям, связанным с угрозой здоровью работника – до 1 рабочих суток;
- по проблемам, требующим дополнительного анализа или проверки ситуации, либо если для решения вопроса необходимы дополнительные время и консультации от соответствующих служб – не более 1 календарного месяца со дня обращения;
3.2.5 выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РК и Договором;
3.2.6 не допускать образования задолженности по заработной плате и обязательным пенсионным отчислениям Работников, установленным законодательством РК;
3.2.7 предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
3.2.8 обеспечить Работникам безопасные условия труда;
3.2.9 обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
3.2.10 предоставлять возможность Работникам проходить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, для чего за свой счет Работодатель обеспечивает обучающихся необходимыми помещениями, учебными материалами, оборудованием, преподавателями;
3.2.11 реализовывать программы социальной защиты Работников;
3.2.12 осуществлять обязательное социальное страхование Работников;
3.2.13 при принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Профсоюзом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией;
3.2.14 выделять по согласованию сторон средства на проведение культурных, досуговых и спортивных мероприятий, организуемых и проводимых Профсоюзом или совместно с Работодателем, направленных на укрепление корпоративного духа, здорового образа жизни Работников Компании, а также предоставлять Работникам возможность участия в них;
3.2.15 иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РК.

3.3 В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников в рамках Договора Профсоюз обязуется:
3.3.1 на основе действующего законодательства РК и в соответствии с Договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, профессиональных и социальных интересов Работников;
3.3.2 осуществлять общественный контроль за состоянием охраны здоровья, труда и техники безопасности, дисциплины труда на работе, во время проезда Работников в транспортных средствах, доставляющих на работу и обратно;
3.3.3 обеспечить контроль за соблюдением Работодателем Трудового кодекса РК и иных актов, содержащих нормы трудового права, правил внутреннего трудового распорядка;
3.3.4 осуществлять постоянный контроль над исполнением Договора, вносить представления Работодателю об устранении нарушения его условий, а также принимать все меры по исполнению Договора работниками и Профсоюзом;
3.3.5 информировать Работников о результатах контроля за ходом выполнения Договора;
3.3.6 проводить работу в подразделениях Компании по пропаганде здорового образа жизни, снижению профессиональной заболеваемости, соблюдению работниками правил безопасности и охраны труда;
3.3.7 способствовать социально-экономическому развитию Компании, содействовать повышению производительности, эффективности и качеству труда;
3.3.8 содействовать в приобретении путевок Работникам в дома и базы отдыха, путевок особо нуждающимся Работникам в санаторно-курортном лечении по результатам профессиональных осмотров;
3.3.9 принимать участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий Работодателя;
3.3.10 содействовать укреплению трудовой дисциплины в Компании;
3.3.11 организовывать и проводить спортивные мероприятия для работников Компании, выделять средства для их проведения;
3.3.12 оказывать содействие в урегулировании спорных ситуаций;
3.3.13 обжаловать действия Работодателя, противоречащие положениям Договора, и вести переговоры с ним до достижения согласия.
3.3.14 не проводить акции протеста и забастовки как крайние меры разрешения конфликтной ситуации при условии выполнения Договора.

3.4 Работник Компании обязан:
3.4.1 способствовать осуществлению производственных задач, повышению производительности труда, эффективности и деятельности Компании и качества выполняемых работ;
3.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и добросовестно выполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым, коллективным договорами, актами Работодателя;
3.4.3 содержать свое рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправности, неукоснительно соблюдать правила техники безопасности, охраны труда и пожарной безопасности;
3.4.4 повышать и поддерживать свой профессиональный уровень, обладать знаниями, навыками и умениями, необходимыми для выполнения работ, в том числе знаниями в во-просах безопасности и охраны труда, промышленной безопасности в соответствии с необходимостью и объемами профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации, определяемыми Работодателем;
3.4.5 выполнять предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия;
3.4.6 не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную, охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с вы-полнением трудовых обязанностей;
3.4.7 не допускать, а также содействовать в выявлении и пресечении попыток хищения собственности Работодателя и Работников;
3.4.8 возмещать Работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных законодательством РК;
3.4.9 соблюдать требования положений Кодекса корпоративной этики;
3.4.10 проходить по требованию работодателя обучение, необходимое для выполнения трудовых функций;
3.4.11 подать заявление о Конфликте интересов в соответствии с актами работодателя, а также в случае, когда ему известно или стало известно о фактическом или потенциально возможном Конфликте интересов с его участием в течение трудовой деятельности в Компании;
3.4.12 в течение трудовой деятельности в Компании информировать непосредственного руководителя и Управление трудовых ресурсов, если он осуществляет иную, не предусмот-ренную трудовым договором с Компанией, трудовую и/или предпринимательскую деятельность;
3.4.13 иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РК.

3.5 Стороны договорились оформлять совместным решением сметы расходов на социальные нужды по каждому промышленному комплексу (дочернему предприятию) отдельно и доводить их до сведения коллектива.

Сметы составляются по единому корпоративному стандарту и изменению в одностороннем порядке не подлежат.

4 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1 Основанием для трудовых отношений между Работодателем и Работником является трудовой договор, заключаемый в письменной форме не менее чем в двух экземплярах. По одному экземпляру трудового договора хранится у Работника и Работодателя. Содержание трудового договора регламентируется Трудовым кодексом РК.

4.2 Работодатель обеспечивает вновь принимаемым на работу Работникам ознакомление с текстом Договора.

Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством РК, Договором и внутренними нормативными документами, действующими в Компании.

4.3 Работодатель строит взаимоотношения с Работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития, на основе постоянного повышения производительности труда.

4.4 Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с Работником, являющимся членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РК, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета промышленного комплекса (дочернего предприятия).

При этом срок рассмотрения профсоюзным комитетом материалов на расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя устанавливается до 7 календарных дней.

4.5 Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в порядке, установленном действующим законодательством РК.
4.5.1 Индивидуальные трудовые споры с участием в качестве стороны спора любых Работников Компании рассматриваются согласительными комиссиями, персональный состав которых утверждается совместным решением Работодателя и Профсоюза, а по неурегулированным спорам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами.
4.5.2 Количественный состав членов, порядок работы, срок полномочий согласительных комиссий Компании и иные вопросы, связанные с их функционированием, устанавливаются Положением о согласительных комиссиях, утверждаемым совместным решением Работодателя и Профсоюза, которое распространяется на Работодателя и всех Работников Компании.

4.6 Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных ему имущества и ценностей, и Работодатель заключают в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности Работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных Работнику.

4.7 Работники, совместно выполняющие работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных им имущества и ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого Работника за причинение ущерба, и Работодатель заключают в письменной форме договор о полной коллективной (солидарной) материальной ответственности Работников (Приложение №1 к Договору) за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных Работникам.

4.8 Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых Работниками, с которыми могут заключаться договора о полной индивидуальной и/или коллективной (солидарной) материальной ответственности за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества или других ценностей Работодателя, а также типовой договор о полной материальной ответственности, приведены в Приложениях №№ 2,3 к Договору.

5 ОПЛАТА ТРУДА

5.1 Оплата труда производится в соответствии с утвержденными Работодателем внутренними нормативными и организационно-распорядительными документами.

5.2 Часовые ставки зависят от квалификации Работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, профессии, условий труда, а также соответствия размера оплаты труда в Компании по отдельным профессиям аналогичным профессиям на рынке труда в регионе или отрасли.

5.3 Минимальный размер часовой ставки Работника первого разряда не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного законом РК о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, деленной на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год.

5.4 Минимальный размер часовой ставки Работника первого разряда, имеющего право на повышенный размер оплаты труда согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, должен быть не ниже размера, рассчитанного в соответствии с п.5.3 настоящего Договора и скорректированного на повышающий отраслевой коэффициент:
5.4.1 в горно-металлургической отрасли – 1,8;
5.4.2 в отрасли машиностроения – 1,1;
5.4.3 в электроэнергетическом комплексе – 2,0;
5.4.4 в железнодорожной отрасли – 1,05;
5.4.5 для сернокислотного завода – 1,5;
5.4.6 для всех остальных производств – 1,05.

5.5 Об изменении условий труда в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращения объема работ у Работодателя систем оплаты труда и форм материального поощрения, которые могут привести к снижению заработной платы, Работодатель письменно уведомляет Работников и Профсоюз не позднее чем за пятнадцать календарных дней;

5.6 Работодатель производит надбавки и доплаты к часовым ставкам согласно Корпоративному стандарту СТ-13 «Персонал» за:
5.6.1 выполнение функций наставника;
5.6.2 особо высокую квалификацию;
5.6.3 выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (расширение зоны обслуживания).
5.7 В соответствии со статьей 13 Закона РК от 18.12.1992 г. «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» Работодатель производит дополнительную оплату труда Работникам, имеющим право, подтвержденное соответствующим удостоверением, в следующих размерах:

5.7.1 проживающим в гг. Усть-Каменогорск и Риддер – 1,5 месячного расчетного показателя;
5.7.2 проживающим в гг. Алтай и Серебрянск – 1,25 месячного расчетного показателя.

5.8 Оплата труда за работу в третье воскресенье июля – «День металлурга» – производится в двойном размере.

5.9 Рабочим, постоянно занятым на подземных горных работах, доплата за нормативное время передвижения от ствола шахты до рабочего места и обратно учтена в часовых ставках.

5.10 Время, затраченное на выполнение государственных обязанностей, оплачивается в соответствии с законодательством РК и актами Работодателя.

5.11 Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в национальной валюте РК один раз в месяц не позднее 10 числа месяца, следующего за оплачиваемым, на их лицевые или карт-счета в коммерческих банках. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата проводится накануне их.

5.12 Работникам ежемесячно доводится индивидуальная информация, отражающая составные части начисленной и удержанной заработной платы, в том числе сведения об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах, а также об общей сумме денежных средств, подлежащих выплате.

5.13 В случае задержки выплаты заработной платы в установленный срок, Работодатель выплачивает Работнику пеню в размере, установленном действующим законодательством РК.

5.14 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе, Работодатель вправе применять различные виды поощрения Работников, в том числе и по ходатайству Профсоюза. Виды и порядок поощрений определяются актами Работодателя в соответствии с действующим законодательством РК.

5.15 Соотношение между максимальным и минимальным размерами заработной платы по соответствующей профессии, должности не должно превышать 8-кратной величины.

5.16 При установлении часовых ставок для рабочих Работодателем должен соблюдаться следующий диапазон межразрядных коэффициентов (не менее):

1-2 разряд 1,15	**2-3 разряд** 1,15	**3-4 разряд** 1,15	**4-5 разряд** 1,15
5-6 разряд 1,15	**6-7 разряд** 1,15	**7-8 разряд** 1,15	

6 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1 Работодатель обеспечивает соблюдение установленных законодательством РК норм продолжительности рабочего времени и его рациональное использование для всех категорий Работников.

6.2 Время начала и окончания работы, продолжительность ежедневной работы, перерывы для приема пищи и отдыха разрабатываются совместно Работодателем и Профсоюзом с целью достижения максимальной производительности и наилучших условий труда с соблюдением установленной законодательством РК продолжительности рабочего времени в учетном периоде, и устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3 Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени является календарный квартал, в пределах которого должна быть соблюдена в среднем установленная для данной категории Работников продолжительность рабочего дня и рабочей недели.

Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории Работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяется актами Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

6.4 Работодатель организует доставку Работников транспортом к месту работы и обратно при отдаленности более 3 километров населенного пункта (персонала подразделений г. Риддер – г. Риддер, персонала подразделений г. Алтай – г. Алтай, персонала подразделений г. Серебрянска – г. Серебрянск, персонала подразделений г. Усть-Каменогорска – г. Усть-Каменогорск, персонала г. Кокшетау – г. Кокшетау, персонала п. Жайрем – п. Жайрем), в котором проживают Работники, от предприятия и отсутствии при этом общественного транспорта. Время перевозки определяется графиком.

6.5 На работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, Работнику предоставляется возможность приема пищи в рабочее время в комнатах приема пищи, соответствующих санитарным нормам и оснащенным необходимым оборудованием для разогрева пищи и приготовления горячих напитков.

Перечни таких работ устанавливаются актами Работодателя по согласованию с Профсоюзом.

6.6 По письменному заявлению беременной женщине, женщине, имеющей ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также женщине/мужчине, осуществляющей(-ему) уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, Работодатель может устанавливать режим неполного рабочего времени.

6.7 Работодатель по письменному заявлению предоставляет работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

1) имеющим одного ребенка – каждый перерыв не менее тридцати минут;
2) имеющим двух или более детей – каждый перерыв не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению Работника присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены). Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

6.8 За беременными женщинами на время обследования и постановки на медицинский учет по беременности до двенадцати недель сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

7 ОТПУСКА

7.1 Работникам Компании предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью 24 календарных дня без учета праздничных дней, приходящихся на дни отпуска.

7.2 Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Работников, по согласованию с Профсоюзом. Графики отпусков доводятся Работодателем до сведения Работников.

Работодатель в случае производственной необходимости может изменить график отпусков с обязательным письменным уведомлением Работника под подпись не менее чем за 2 недели до начала трудового отпуска (срок может быть уменьшен при взаимном согласии сторон).

По письменному заявлению Работника Работодатель может также не менее чем за 2 недели до начала трудового отпуска внести изменения в график отпусков (срок может быть уменьшен при взаимном согласии сторон).

По соглашению между Работником и Работодателем оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть разделен на части.

7.3 За время отпуска за Работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата.

7.4 Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правилами их предоставления.

7.5 Работникам, не имеющим право на дополнительные отпуска согласно п.7.4 Договора, дополнительный ежегодный трудовой отпуск устанавливается в зависимости от непрерывного стажа работы в Компании (стаж работников, перешедших из ТОО «Казцинк» в дочерние предприятия и/или обратно, также включается в это число):
7.5.1 от 3 лет до 5 лет – 1 календарный день;
7.5.2 от 5 лет до 7 лет – 2 календарных дня;
7.5.3 свыше 7 лет – 3 календарных дня.

7.6 Дополнительный оплачиваемый ежегодный социальный отпуск в количестве 3 календарных дней на основании подтверждающих документов предоставляется:
7.6.1 Работникам (родителю/родителям), чья семья многодетная (семья, имеющая в своем составе четырех и более совместно проживающих несовершеннолетних детей, в том числе детей, обучающихся по очной форме обучения в организациях среднего, технического и профессионального, послесреднего, высшего и (или) послевузовского образования, после достижения ими совершеннолетия до времени окончания организаций образования (но не более чем до достижения двадцатитрехлетнего возраста) во время школьных каникул;
7.6.2 женщинам, имеющим детей с ограниченными возможностями в возрасте до 14 лет либо мужчинам, воспитывающим таких детей без матери;
7.6.3 одиноким матерям/отцам/опекунам (не состоящим в браке), воспитывающим трех и более детей в возрасте до 14 лет, и/или женщинам, имеющим трех детей в возрасте до 14 лет.

7.7 На основании письменного заявления Работника ему предоставляется социальный оплачиваемый отпуск в количестве до 3-х календарных дней при наступлении одного из нижеуказанных событий, но не позднее 10 рабочих дней с даты наступления события:
7.7.1 регистрации брака;
7.7.2 рождения ребенка/детей либо усыновления/удочерения ребенка/детей (в возрасте до 18 лет);
7.7.3 смерти близких родственников (родителей с обеих сторон, супруга, супруги, детей, родных братьев и сестер, родных бабушек и дедушек с обеих сторон);
7.7.4 участия в спортивных мероприятиях, проводимых для работников Компании, приходящихся на рабочие дни (смены) Работника. Работодатель на основании письменного заявления Работника вправе предоставлять социальный оплачиваемый отпуск на период участия и (или) подготовки к участию в любых иных мероприятиях, приходящихся на рабочие дни (смены) Работника, проводимых как в Компании, так и за ее пределами на различных региональных уровнях на период проведения данных мероприятий.

7.8 По соглашению сторон трудового договора на основании заявления Работника, исходя из условий производства, Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:
7.8.1 по уходу за заболевшим членом семьи на срок, определенный органами здравоохранения, до 60 календарных дней суммарно в календарном году;
7.8.2 для посещения места службы сына, проходящего срочную службу в Вооруженных силах;
7.8.3 по случаю бракосочетания детей – до 3-х календарных дней;
7.8.4 при необходимости медицинского обследования;
7.8.5 женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям) несовершеннолетних, предоставляются дополнительные социальные отпуска до 15 календарных дней суммарно в календарном году;
7.8.6 «День знаний» 1 сентября – одному из родителей, отправляющему детей в 0-2 классы;
7.8.7 в иных случаях, при наличии уважительных причин.

7.9 В соответствии со ст. 13 Закона РК от 18.12.1992 г. «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» Работодатель предоставляет и оплачивает Работникам, имеющим право, подтвержденное соответствующим удостоверением, дополнительный отпуск в размере 7 календарных дней, проживающим в гг. Алтай и Серебрянск, и 10 календарных дней, проживающим в гг. Усть-Каменогорск и Риддер.

7.10 Работникам, обучающимся в высших и средних специальных учебных заведениях по заочной форме, при предоставлении ими за месяц до наступления учебного отпуска подтверждающих документов, дающих на него право, работодатель предоставляет неоплачиваемый отпуск для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта). В индивидуальном порядке Работодатель вправе предоставить Работникам, оплачиваемые учебные отпуска, а также оплачивать проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно на условиях, определяемых договором на обучение и/или актом Работодателя.

7.11 Техническим инспекторам, стаж работы которых составляет не менее 1 года (в качестве технического инспектора), предоставлять дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск в количестве 1 (одного) календарного дня.

8 ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

8.1 Основным актом Работодателя, устанавливающим порядок регулирования отношений по организации труда Работников и Работодателя, являются правила внутреннего трудового распорядка, утверждаемые Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

8.2 Правила внутреннего трудового распорядка являются обязательными для выполнения Работодателем и Работниками.

8.3 Для обеспечения трудовой дисциплины применяются:
8.3.1 метод сознательного отношения к труду, базирующегося на самодисциплине Работников;
8.3.2 метод убеждения (воспитания) – метод морального воздействия на Работников;
8.3.3 метод поощрения за добросовестный труд в виде материального и морального поощрения Работников;
8.3.4 метод создания необходимых условий для работы, обеспечивающих нормальное выполнение работы;
8.3.5 метод применения к нарушителям трудовой дисциплины мер дисциплинарного воздействия за совершение Работником дисциплинарных проступков, нарушений трудовой и производственной дисциплины, а также мер имущественного характера в виде возмещения причиненного материального ущерба (вреда).

8.4 В целях усиления борьбы с нарушителями трудовой и производственной дисциплины Работодатель, помимо предусмотренных законодательством РК дисциплинарных взысканий, может лишать частично или полностью всех видов премий, в том числе бонуса и т. д. в соответствии с актами Работодателя.

До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой и производственной дисциплины должно быть истребовано письменное объяснение.

8.5 За нарушение правил охраны труда или пожарной безопасности либо безопасности движения на транспорте, которое повлекло или могло повлечь тяжкие последствия для жизни и здоровья Работников, включая производственные травмы и аварии, виновный несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РК и внутренними нормативными и организационно-распорядительными документами Работодателя.

8.6 Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья или окружающих людей не влечет наложения на него дисциплинарной и (или) материальной ответственности.

8.7 В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к Работнику не применяются.

9 ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

9.1 Стороны признают, что достойный труд – это безопасный труд.

Первоочередной целью Работодателя и Профсоюза в этой области является обеспечение Работникам защиты их трудовых прав, безопасных условий труда и принятие мер по сохранению их здоровья и жизни в процессе трудовой деятельности в соответствии с требованиями законов и иных нормативных правовых актов об охране труда.

9.2 Работодатель обязуется:
9.2.1 по результатам аттестации производственных объектов предупреждать Работника о вредных и опасных условиях труда на его рабочем месте, возможности получения профессионального заболевания, обязательном применении соответствующих средств индивидуальной защиты, льготах и компенсациях за работу во вредных условиях;
9.2.2 проводить за счет собственных средств:
- обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры Работников, а также при их переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания;
- предсменное медицинское освидетельствование Работников в случаях, предусмотренных законодательством РК;
- послесменное медицинское освидетельствование Работников согласно Списку профессий (Приложение №6);

- обследование и лечение в ВК филиале РГКП «Национальный Центр гигиены труда и профессиональных заболеваний» по направлению цехового врача;

9.2.3 за счет собственных средств выдавать в соответствии с условиями труда Работникам спецодежду корпоративного стиля, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие материалы, сланцы для помывки в душевой, молоко, лечебно-профилактическое питание не ниже утвержденных законодательством РК норм согласно прилагаемым:

- нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее по тексту – Нормы, Приложение №4);

- перечню цехов, профессий и должностей ТОО «Казцинк» с вредными условиями труда, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания и молока (Приложение №5);

9.2.4 выдавать Работникам спецодежду и спецобувь соответствующих размеров;

9.2.5 в установленном порядке производить замену спецодежды и спецобуви, пришедшей в негодность до истечения установленного срока носки по причинам, не зависящим от Работника, для чего создается резервный (обменный) фонд спецодежды и спецобуви в необходимых количествах;

9.2.6 на работах, связанных с загрязнением, Работникам выдавать бесплатно туалетное мыло согласно Нормам (Приложение № 4); обеспечить умывальники в местах общего пользования туалетным мылом;

9.2.7 не допускать Работников к работе без установленных средств индивидуальной защиты и на неисправном оборудовании;

9.2.8 совместно с техническими инспекторами Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением Работниками требований охраны труда и технологической дисциплины, выполнением графиков планово-предупредительных ремонтов;

9.2.9 для снижения простудных заболеваний и повышения жизненного тонуса рабочим основного и вспомогательного производств, работающим на открытом воздухе, выдавать в холодный период времени с ноября по апрель 2 гр. чая в смену;

9.2.10 для профилактики нарушения водно-солевого баланса Работникам горячих цехов в летние месяцы выдавать зеленый чай из расчета 4 гр. в смену;

9.2.11 обеспечивать Работников питьевой водой, соответствующей санитарным требованиям, осуществлять контроль за ее качеством в разводящих сетях и источниках систем питьевого обеспечения;

9.2.12 обеспечивать устранение нарушений, выявленных соответствующими комиссия-и и техническими инспекторами по охране труда Профсоюза и привлекать к ответственности лиц, виновных в этих нарушениях или не принимающих мер по их устранению;

9.2.13 обучать технических инспекторов по охране труда Профсоюза и предоставлять им время для выполнения своих обязанностей с сохранением средней заработной платы, согласно графику или по согласованию с непосредственным руководителем;

9.2.14 с согласия Работника, получившего производственную травму, вследствие которой он не в состоянии в дальнейшем выполнять прежнюю работу, обучать его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы (далее МСЭ) и потребностями Работодателя.

За время обучения потерпевшему производится оплата согласно действующему законодательству РК и условиям трудового договора; если обучение платное – расходы возмещаются Работодателем в соответствии с действующим законодательством РК и трудовым договором или договором обучения;

9.2.15 заключать договор обязательного страхования Работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

9.2.16 на основании заключения МСЭ о нуждаемости пострадавшего на производстве в дополнительных видах помощи и предоставленных им документов, подтверждающих расходы на эти виды помощи, производить возмещение этих расходов в соответствии с законодательством РК;

9.2.17 оказывать помощь в организации похорон и выделять необходимые денежные средства на ритуальные услуги и погребение Работника, погибшего в результате несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, в соответствии с понесенными расходами (до 100 месячных расчетных показателей) через страховую компанию или за счет собственных средств;

9.2.18 обеспечивать медпункты и цеховые аптечки медикаментами и средствами для оказания первой медицинской помощи;

9.2.19 проводить инструктажи по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим для всех поступающих на работу лиц, а также Работников, переводимых на другую работу;

9.2.20 допуск к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, в соответствии с пунктами 1-3 статьи 207 Социального кодекса РК, производить после представления документа о прохождении медицинского освидетельствования, подтверждающего право на работу в таких условиях;

9.2.21 обеспечить функционирование системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 45001;

9.2.22 осуществлять природоохранную деятельность, направленную на снижение уровня негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду с целью достижения предельно допустимых показателей выбросов, или ниже, загрязняющих веществ в атмосферу и водные объекты;

9.2.23 обеспечить функционирование системы экологического менеджмента в подразделениях Компании в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 14001;

9.2.24 осуществлять капитальное строительство и реконструкцию производственных объектов с учетом воздействия на окружающую среду на основе современных технологий, рационального использования природных и энергетических ресурсов, создания малоотходных технологий;

9.2.25 осуществлять в соответствии с утвержденными графиками производственный контроль за уровнем воздействия на окружающую среду производственной деятельности Компании;

9.2.26 Работникам производить компенсационную выплату за обучение по следующим видам обучения:

9.2.26.1 при направлении Работников Компании на обучение требованиям в области промышленной, пожарной безопасности и охраны труда по 10-часовой ежегодной программе производить компенсационную выплату за 8 часов обучения из расчета среднечасового заработка Работника, сложившегося от начисленной заработной платы за двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, без учета разовых выплат (бонус, премии, носящие разовый характер и т. д.).

На основании протокола проверки знаний компенсационная выплата за день обучения начисляется при сдаче экзамена в следующем размере:

- с первого раза – в 100% размере;
- со второго раза – в 50% размере;
- с третьего раза – не начисляется.

9.2.26.2 при проведении внешнего обучения (на базе собственных и сторонних учебных центров), внутреннего обучения по курсовой форме (профессиональное, централизованные программы, предварительное обучение) с отрывом от производства, либо в случае привлечения персонала в выходной день на обучение по перечисленным выше видам, компенсационная выплата производится за каждый день обучения в количестве 8 часов в следующем порядке:

- для непрерывного производства оплачивается из расчета часового заработка Работника, исчисленного из уровня заработной платы, сложившегося за двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, без учета разовых выплат (бонус, премии, носящие разовый характер и т. д.).

Для вновь принятого Работника или Работника, не имеющего начислений заработной платы в течение двенадцати месяцев, предшествующих событию, компенсационная выплата начисляется из расчета установленной часовой ставки согласно трудовому договору работника.

Если расчетный период отработан не полностью, то компенсационная выплата начисляется из расчета часового заработка Работника, исчисленного из уровня заработной платы, сложившегося за отработанные месяцы, предшествующие событию, без учета разовых выплат (бонус, премии, носящие разовый характер и т. д.);

- для прерывного производства – из расчета установленной часовой ставки согласно трудовому договору Работника.

9.3 Профсоюз обязуется:

9.3.1 разработать и на регулярной основе внедрять мероприятия по ответственному отношению Работников к охране труда и технике безопасности, поощрять лучшие подразделения и Работников, в т. ч. технических инспекторов, достигших высоких результатов в этом;

9.3.2 систематически проверять выполнение руководителями предложений уполномоченных по охране труда, выданных в цехах, участках и других подразделениях, добиваться их максимальной реализации;

9.3.3 проводить обучение технических инспекторов по охране труда Профсоюза и осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда;

9.3.4 участвовать совместно с Работодателем в заседаниях по рассмотрению вопросов состояния безопасности и охраны труда в подразделениях Компании;

9.3.5 осуществлять контроль за применением Работниками средств индивидуальной защиты, предоставленных Работодателем;

9.3.6 осуществлять материальную помощь Работнику в размере до 20 (двадцати) месячных расчетных показателей в месяц, если им получена спортивная травма во время участия в спортивных играх или на официальных соревнованиях, проводимых как Профсоюзом, так и совместно с Работодателем. Материальная помощь производится ежемесячно на период временной нетрудоспособности и на основании подтверждающих документов по затраченным средствам на лечение.

9.4 Работодатель и Профсоюз обязуются совместно систематически осуществлять контроль за:

- качеством и калорийностью лечебно-профилактического и другого питания, организацией работы столовых;

- качеством поставляемых спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты и их обслуживания;

- качеством медицинских услуг, оказываемых в здравпунктах;

- обеспечением работы Производственного совета по безопасности и охране труда, организацией совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

10 ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

10.1 Стороны признают, что обеспечение занятости – важнейшее условие благополучия Работников.

10.2 Стороны согласились, что для социальной защищенности персонала Компании при временном снижении объемов производства, цен на выпускаемую Компанией продукцию применяются следующие меры:

10.2.1 временное приостановление приема Работников на вакантные рабочие места;

10.2.3 предоставление Работникам приоритетного права на выполнение работ вместо подрядных организаций;

10.2.4 предоставление Работникам отпуска без сохранения заработной платы (по заявлению Работника);

10.2.5 предоставление Работнику возможности с учетом интересов производства установления графика работы с неполной рабочей неделей или неполным рабочим днем;

10.2.6 временный перевод Работника на другие работы в соответствии с Трудовым кодексом РК;

10.2.7 предоставление Работнику с его согласия ежегодного отпуска в период, непредусмотренный графиком;

10.2.8 расторжение трудового договора по соглашению сторон.

10.3 Работодатель для обеспечения занятости обязуется:

10.3.1 не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест;

10.3.2 не допускать в случаях сокращения численности Работников расторжения трудовых договоров с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, Работниками, являющимися одинокими матерями/отцами/опекунами (не состоящим в браке), воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка с ограниченными возможностями до 18 лет на основании подтверждающих документов;

10.3.3 предлагать Работникам, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе Работодателя, в случае сокращения численности, переподготовку, исходя из существующих потребностей Работодателя;

10.3.4 предлагать появляющиеся вакансии в первую очередь Работникам, трудовой договор с которым расторгается по инициативе Работодателя в случае сокращения численности (при наличии соответствующей квалификации);

10.3.5 предоставлять Работнику, с момента получения им предупреждения о предстоящем увольнении в случае сокращения численности, отпуск без сохранения заработной платы не менее 2-х дней в месяц (по его желанию), необходимый для поиска работы.

10.4 Работодатель обязуется:

10.4.1 официально информировать Профсоюз о неизбежности ликвидации (реорганизации), изменения организационной структуры, связанной с высвобождением Работников не менее чем за один месяц и осуществлять персональное письменное предупреждение Работников, подлежащих высвобождению, за 15 рабочих дней по основанию, предусмотренному подпунктом 3 пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса РК;

10.4.2 преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности персонала предоставлять:

- Работникам с более высокой квалификацией;

- Работникам предпенсионного возраста (за три года до его наступления);

- Работникам, проработавшим в Компании непрерывно более 7 лет;

- одиноким матерям/отцам/опекунам (не состоящим в браке), имеющим детей в возрасте до 16 лет;

- Работникам, чья семья многодетная;

- лицам, получившим трудовое увечье, профессиональное заболевание в организации при наличии медицинского заключения.

10.5 За Работниками, подлежащими призыву на срочную воинскую службу или воинские сборы, в период прохождения медицинской комиссии сохраняются место работы (должность), заработная плата по месту работы при наличии повестки о вызове в местные органы военного управления, а на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохраняется место работы (должность). Работник, за которым на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохранялось место работы (должность), не позднее одного месяца со дня исключения из списков воинской части в связи с увольнением с воинской службы или окончанием воинских сборов обязан приступить к своим трудовым обязанностям.

10.6 Работодатель в зависимости от целей, потребностей, финансовых возможностей, качества кадрового состава персонала Компании определяет необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников технического, обслуживающего и управленческого труда.

10.7 Работники обязаны следовать указаниям Работодателя о необходимости получения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

10.8 По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый обязан отработать у Работодателя срок, согласованный в договоре обучения, но не менее 2-х лет.

10.9 В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе Работника или по инициативе Работодателя, вследствие вины сотрудника, Работник возмещает Работодателю затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки, или на условиях, предусмотренных в договоре обучения.

10.10 Работодатель в каждом конкретном случае и при наличии возможностей осуществляет трудоустройство, обучение (переобучение) неработающих родственников погибшего на производстве (муж, жена, дети), или получившего инвалидность первой и второй групп в результате трудового увечья или профессионального заболевания, если такое трудоустройство или переобучение возможно при наличии медицинского заключения и соответствующей квалификации.

11 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договорились оформлять совместным решением сметы расходов на социальные нужды по каждому промышленному комплексу (дочернему предприятию) отдельно. Перераспределение средств между статьями расходов допускается по соглашению Сторон.

11.1 В пределах выделенных средств Работодатель обязуется:

11.1.1 в соответствии с внутренними нормативными документами Работодателя, при выходе Работника на пенсию по возрасту, выплачивать лучшим Работникам единовременное вознаграждение;

11.1.2 ежегодно выделять на социальные нужды денежные средства из расчета 8 (восьми) месячных расчетных показателей на каждого Работника, которые направляются на:

- оплату траурных обрядов при погребении Работников и пенсионеров в размере 50 (пятидесяти) месячных расчетных показателей, близких родственников Работника (родителей, супруга, супруги, детей) в размере 25 (двадцати пяти) месячных расчетных показателей; при этом, если у Работодателя работают два и более члена семьи, то помощь выделяется одному Работнику, осуществляющему погребение;

- проведение корпоративных и культурно-оздоровительных мероприятий, санаторно-курортное лечение, материальную помощь;

- иные нужды по согласованию с Профсоюзом.

11.1.3 производить ежемесячную оплату в размере 3 (трех) месячных расчетных показателей за каждого ребенка (включая налоги) женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

11.1.4 производить ежемесячную выплату пособия одному из родителей-работников Компании, имеющим детей с ограниченными возможностями (инвалидов), до достижения ими 18 лет в размере 5 (пяти) месячных расчетных показателей на каждого ребенка в месяц;

11.1.5 производить на основании подтверждающих документов ежегодную денежную выплату на подготовку к учебному году в размере 20 (двадцати) месячных расчетных показателей на каждого ребенка:

11.1.5.1 одному из родителей-работников Компании, чья семья многодетная (семья, имеющая в своем составе четырех и более совместно проживающих несовершеннолетних детей, в том числе детей, обучающихся по очной форме обучения в организациях среднего, технического и профессионального, послесреднего, высшего и (или) послевузовского образования, после достижения ими совершеннолетия до времени окончания организаций образования (но не более чем до достижения двадцатитрехлетнего возраста);

11.1.5.2 одиноким матерям/отцам/опекунам (не состоящим в браке), имеющим несовершеннолетних детей, в том числе детей, обучающихся по очной форме обучения в организациях среднего, технического и профессионального, послесреднего, высшего и (или) послевузовского образования, после достижения ими совершеннолетия до времени окончания организаций образования (но не более чем до достижения двадцатитрехлетнего возраста);

11.1.6 Работникам-юбилярам (число, кратное 5), начиная от 35 лет, имеющим стаж работы в Компании свыше 15 лет, а также имеющим профсоюзный стаж 5 лет и более, предоставлять материальную помощь в размере до 30 (тридцати) месячных расчетных показателей для компенсации стоимости путевки на лечебно-оздоровительные объекты и базы отдыха, находящиеся на балансе Компании («Синегорье», «Айна», «Сибины», профилакторий в г. Риддер). Компенсация производится из средств Профсоюза в размере до 15 (пятнадцати) месячных расчетных показателей и Работодателя в размере до 15 (пятнадцати) месячных расчетных показателей;

11.1.7 Работникам Компании, чьи семьи многодетные:

11.1.7.1 предоставляются льготные путевки в детские лагеря, находящиеся на балансе Компании, для членов профсоюза 50% от стоимости путевки оплачивает Работодатель, 50% – Профсоюз;

11.1.7.2 производится одному из родителей-работников Компании ежегодная денежная выплата к праздникам Наурыз и Новый год по 10 (десять) месячных расчетных показателей.

11.1.8 Работникам, которые вступают в брак (супружество), оказывать на основании подтверждающих документов материальную помощь в размере 20 (двадцати) месячных расчетных показателей.

11.2 Работодатель совместно с Профсоюзом организовывает санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников согласно рекомендациям врачей, а также организует отдых на базах отдыха для Работников и членов их семей и отдых в летних оздоровительных лагеях для детей Работников. Средства, выделяемые Сторонами на организацию санаторно-курортного лечения и оздоровления по рекомендациям врачей, а также на организацию летнего отдыха Работников и членов их семей, определяются совместными решениями Работо-дателя и Профсоюза.

11.3 Работодатель обязуется:

11.3.1 совместно с Профсоюзом выделять на льготных условиях Работникам, а также членам их семей (супруг(а), родители, дети) путевки на базы отдыха (включая гостиницы), детские лагеря и спортивные объекты, находящиеся на балансе Компании.

Порядок и условия предоставления услуг оформляются совместным решением Работодателя и Профсоюза.

11.3.2 выплачивать социальное пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания при наличии акта о несчастном случае на производстве согласно пункту 1 статьи 190 Трудового кодекса РК в размере 100% средней заработной платы с первого дня наступления нетрудоспособности до дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности в соответствии с законодательством РК;

11.3.3 выплачивать компенсацию материального и морального вреда, причиненного Работнику в связи с несчастным случаем, связанным с трудовой деятельностью, со смертельным исходом или с установлением инвалидности по причине травмы, полученной Работником при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (трудового увечья). При этом под травмой (увечьем) следует понимать телесное повреждение, возникающее в результате внешнего воздействия, которым нанесен ущерб внешнему виду или функциям организма Работника (механические (ушибы, переломы и т. п.), термические (ожоги, обморожения), химические травмы, баротравмы (под действием резких изменений атмосферного давления), электротравмы и т. п., а также комбинированные травмы):

- семье погибшего в размере 10-ти годовых заработков Работника в соответствии с установленным в Компании порядком определения получателей данной выплаты;

- инвалидам 1 и 2 групп в размере 5-ти годовых заработков Работника;

- инвалидам 3 группы в размере 2-х годовых заработков Работника.

Данное положение не распространяется на случаи, если они согласно Трудовому кодексу РК произошли:

11.3.3.1 при выполнении пострадавшим по собственной инициативе работ или иных действий, не входящих в функциональные обязанности Работника и не связанных с интересом Работодателя, в том числе в период междусменного отдыха при работе вахтовым методом, перерыва для отдыха и приема пищи;

11.3.3.2 в случае, когда основной причиной явилось состояние алкогольного опьянения, употребления пострадавшим токсических и наркотических веществ (их аналогов);

11.3.3.3 в результате преднамеренного (умышленного) причинения вреда своему здоровью или совершения пострадавшим уголовного правонарушения;

11.3.3.4 из-за внезапного ухудшения здоровья пострадавшего, не связанным с воздействием производственных факторов, подтвержденного медицинским заключением.

11.3.4 выплачивать компенсацию материального и морального вреда, причиненного Работнику в связи с установлением ему инвалидности по причине профессионального заболевания в следующих размерах:

- инвалидам 1 группы – годовой средний заработок;
- инвалидам 2 группы – 6 средних месячных заработков;
- инвалидам 3 группы – 3 средних месячных заработка.

Компенсация осуществляется по соответствующей первично установленной группе инвалидности и в случае ее изменения новые выплаты не производятся.

11.3.5 Определение размера компенсации, подлежащей выплате, производится согласно Единым правилам исчисления средней заработной платы, утвержденным Приказом Министра здравоохранения и социального развития РК от 30.11.2015 г. №908, за период продолжительностью 12 календарных месяцев, предшествовавших несчастному случаю, связанному с трудовой деятельностью, либо за период фактически отработанного времени, если Работник проработал у Работодателя менее этого срока. Выплата компенсации производится за вычетом подоходного налога, удерживаемого у источника выплаты в соответствии с налоговым законодательством РК, и других обязательных платежей в бюджет и внебюджетные фонды.

11.4 Работникам, занятым на момент заболевания на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается дополнительная выплата к месячному пособию по временной нетрудоспособности, установленному законодательством РК. При этом общий размер выплаты и пособия не должен быть менее двадцатикратной величины месячного расчетного показателя, установленного законодательством РК на соответствующий год.

11.5 Работодатель выплачивает единовременное пособие детям-сиротам, поступившим впервые на работу из детского дома или после окончания учебного заведения, в размере 50 (пятидесяти) месячных расчетных показателей.

11.6 Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение Работникам при награждении отраслевыми нагрудными знаками в следующих размерах:

11.6.1 «Кенші даңқы», «Шахтер даңқы» и «Еңбек даңқы»:

III степень – 30 (тридцати) месячных расчетных показателей;

II степень – 45 (сорока пяти) месячных расчетных показателей;

I степень – 60 (шестидесяти) месячных расчетных показателей;

11.6.2 «Еңбек ардагері» – 45 (сорока пяти) месячных расчетных показателей;

11.6.3 «Құрметті металлург» и «Құрметті кенші» – 100 (ста) месячных расчетных показателей.

11.7 Кавалерам трех степеней отраслевых нагрудных знаков «Кенші данкы», «Енбек даңқы», работающим в Компании и пенсионерам, стоящим на учете в совете ветеранов, один раз в год в профессиональный праздник «День металлурга» работодатель выплачивает единовременное вознаграждение в размере 50 (пятидесяти) месячных расчетных показателей.

11.8 В связи с рождением ребенка/детей либо усыновлением/удочерением ребенка/детей (в возрасте до 18 лет) одному из родителей-работников Компании выплачивается материальная помощь в размере 15 (пятнадцати) месячных расчетных показателей на каждого ребенка на основании подтверждающих документов.

11.9 Для сбора в школу детей-первоклассников одному из родителей-работников Компании выплачивается материальная помощь в размере 10 (десяти) месячных расчетных показателей на каждого ребенка.

11.10 Работодатель при стаже работы в Компании для женщин не менее 15 лет, для мужчин не менее 20 лет производит единовременное поощрение Работника в связи с наступлением юбилейной даты: для женщин – 55 лет, для мужчин – 60 лет, в размере среднемесячной заработной платы, сложившейся за двенадцать календарных месяцев, предшествующих событию, без учета разовых выплат (бонус, премии, носящие разовый характер и т. д.).

11.11 Работодатель оказывает материальную помощь пенсионерам, ветеранам, состоящим на учете в Совете ветеранов промышленных комплексов (дочерних предприятий). Для этих целей формируется фонд из расчета 2 (двух) месячных расчетных показателей на одного человека в год.

12 РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

12.1 Молодежная политика является одним из приоритетных направлений деятельности Работодателя и Профсоюза.

12.2 Работодатель и Профсоюз совместно обязуются содействовать:

12.2.1 работе Советов молодежи промышленных комплексов (дочерних предприятий) по активизации участия молодежи (в возрасте до 30 лет включительно) в повышении эффективности деятельности Компании;

12.2.2 формированию и обучению резерва из числа молодежи на инженерные и руководящие должности;

12.2.3 созданию мер социальной поддержки Работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу;

12.2.4 стимулированию молодых Работников к повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

12.2.5 развитию творческой активности молодых Работников.

12.3 Работодатель обязуется:

12.3.1 поощрять молодых Работников, вносящих новаторские предложения по улучшению качества производства, безопасности и охране труда и другие инициативы;

12.3.2 освобождать председателей Советов молодежи промышленных комплексов (дочерних предприятий) от работы с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей – 1 день в месяц по предварительному согласованию с Работодателем;

12.3.3 выделять средства на проведение спортивных, культурно-массовых и иных мероприятий, организуемых и проводимых Советами молодежи совместно с Профсоюзом, направленных на укрепление корпоративного духа, здорового образа жизни, развитие творческого потенциала и роста профессионального мастерства молодых Работников Компании.

13 ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

13.1 Признавать за Профсоюзом право представлять интересы членов профсоюзной организации и соблюдать права Профсоюза, предусмотренные законодательством РК.

13.2 Освобождать членов выборных профсоюзных органов от работы с сохранением средней заработной платы:

13.2.1 для участия в качестве делегатов областных, республиканских съездов и конференций, созываемых профсоюзом горно-металлургической промышленности – до 5-ти календарных дней в году;

13.2.2 на время профсоюзной учебы – до 50 (для промкомплексов численностью менее 1 500 работающих – 25) календарных дней в году в целом по промкомплексу (дочернему предприятию);

13.2.3 для выполнения общественных обязанностей – 1 день в месяц по предварительному согласованию с Работодателем.

13.3 Создать необходимые условия для деятельности Профсоюза и его функциональных органов в соответствии с действующим законодательством РК, а именно:

13.3.1 предоставлять на договорной основе в пользование необходимое оборудование, помещения, связь, транспорт, оргтехнику, осуществлять их ремонт, техническое обслуживание;

13.3.2 выделять денежные средства для ведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в размере 0,20% от фактически начисленной заработной платы работникам промкомплекса (дочернего предприятия), согласно разрабатываемым совместно с Профсоюзом сметам.

13.4 Удерживать из заработной платы членов профсоюза профсоюзные взносы, согласно поданным заявлениям и перечислять их на расчетный счет Профсоюза до 20-го числа месяца, следующего за отчетным.

13.5 Выборные профсоюзные Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу либо уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

13.6 За деятельность, направленную на формирование корпоративного духа, достижение стабильности в трудовых коллективах, повышение эффективности производства, соблюдение дисциплины труда и выполнение программ и проектов Компании Работодатель может оказывать Профсоюзу финансовую помощь для поощрения Работников Профсоюза из расчета:

- освобожденным выборным Работникам – в размере 100% от установленного оклада, согласно штатному расписанию;

- остальным Работникам – в размере 50% от установленного оклада согласно штатному расписанию.

Средства на поощрение перечисляются на счет Профсоюза с учетом социального налога до 20 числа месяца, следующего за отчетным.

13.7 По ходатайству Профсоюза Работодатель может поощрять денежной премией профсоюзных активистов, добросовестно выполняющих общественные поручения.

13.8 Ежегодно в канун Дня металлурга проводить смотр-конкурс на звание «Лучшая первичная профсоюзная организация ТОО «Казцинк» с организацией поощрения штатных работников победившей первичной профсоюзной организации.

13.9 Работникам, освобожденным от производственной деятельности вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания выборных полномочий предоставлять работу в соответствии с их квалификацией.

13.10.1 Лучшему техническому инспектору по итогам процедуры оценки за квартал, в установленном в Компании порядке, выплачивать единовременную премию в размере его среднемесячной заработной платы (в расчет среднемесячной заработной платы не включаются разовые выплаты (бонус, премии, носящие разовый характер и т. д.).

13.10.2 Лучшему техническому инспектору по итогам процедуры оценки за год, в установленном в Компании порядке, выплачивать единовременную премию в размере его трех среднемесячных заработных плат (в расчет среднемесячной заработной платы не включаются разовые выплаты (бонус, премии, носящие разовый характер и т. д.).

Настоящий Договор подписан в 3-х экземплярах на государственном и русском языках по одному на каждом языке для каждой из Сторон (третий – для Министерства труда и социальной защиты населения РК), имеющих одинаковую юридическую силу.

Генеральный директор ТОО «Казцинк»
А.Л. Хмелев

Председатель общественного объединения «Локальный профессиональный союз трудящихся ТОО «Казцинк» Б.Т. Кзыкеев

Мост сотрудничества

Президент Германии Франк-Вальтер Штайнмайер прибыл с государственным визитом в Казахстан по приглашению Президента РК Касым-Жомарта Токаева 19 июня. Главы двух государств провели переговоры по вопросам укрепления казахстанско-германского стратегического партнерства, по итогам которых подписан ряд двусторонних документов.

Особое внимание уделено укреплению политического диалога, углублению сотрудничества в торгово-экономической, инвестиционной, энергетической, транспортно-логистической сферах, сообщает пресс-служба Президента РК. Главы государств подчеркнули важность активизации взаимодействия в рамках развития Транскаспийского международного транспортного маршрута, расширения взаимовыгодного сотрудничества в сфере нефти и газа, зеленой энергетики и промышленности.

Фото akoda.kz

Президент ФРГ Франк-Вальтер Штайнмайер и Президент РК Касым-Жомарт Токаев

– В этом году исполнился 31 год с момента установления дипломатических отношений между Казахстаном и Германией. Сформировался политический диалог на высоком уровне. Динамично развивается взаимовыгодное торгово-экономическое и инвестиционное сотрудничество. Расширилась сфера культурно-гуманитарных связей, – отметил Касым-Жомарт Токаев. – У нас большой потенциал в вопросах активизации нашего партнерства. В частности, важное значение имеет реализация совместного проекта по производству зеленого водорода в Мангистауской области. Нужно подготавливать специалистов на основе передовых немецких технологий и опыта. На днях в Актау откроется Казахстанско-немецкий институт инжиниринга. Несомненно, эти проекты дадут хорошую возможность для обмена опытом между студентами и специалистами двух стран и позволят обеспечить экономику и производство квалифицированными кадрами.

Казахстан является основным партнером ФРГ в Центральной Азии, входит в число 50 ключевых экономических партнеров Германии, а также в четверку главных стран по поставке нефти в эту страну. На РК приходится 83% товарооборота Германии с центральноазиатскими странами, подчеркнул Президент РК. В прошлом году объем взаимного товарооборота составил около 10 млрд долларов.

– За годы сотрудничества тесные связи между Германией и Казахстаном только укрепились, в том числе благодаря проживающим в Казахстане этническим немцам (226 тысяч), а также более чем миллиону живущих в ФРГ немцев из Казахстана. Эти люди делают обмен между нашими странами очень живым. Своим визитом в Казахстан хотел бы отдать должное многообразным отношениям между нашими странами и выразить посыл еще большего и тесного партнерства с Казахстаном и государствами Центральной Азии, – сказал Франк-Вальтер Штайнмайер.

Федеральный президент Германии принял участие в Форуме ректоров казахстанских и немецких университетов, совместно с Президентом Казахстана поучаствовал в работе казахско-германского бизнес-форума, а также посетил Мангистаускую область.

Из армии – в вуз

Полторы тысячи солдат срочной службы будут бесплатно обучаться в вузах Казахстана. Для получения образовательного гранта весь год им начисляли баллы по боевой подготовке и дисциплине. В конкурсе участвовали солдаты, уволенные в запас весной этого года – всего 12 548 человек.

Об итогах первого отбора военнослужащих для поступления в высшие учебные заведения Казахстана рассказали представители Министерства обороны страны.

Как пояснила советник министра обороны РК Айгуль Тулембаева, отбор проводился по результатам рейтинга солдат. Все данные об успехах, достижениях и недочетах претендентов фиксировались на цифровой платформе «Срочники 2.0» сайта Минобороны. Электронный ресурс позволил обеспечить прозрачность процедуры отбора и исключил возможность подмены данных.

– Согласно действующему регламенту командиры взводов ведут журналы боевой подготовки, где учитываются результаты выполнения нормативов, дисциплинарные проступки. На их основе ежемесячно выводится рейтинг текущих оценок военнослужащего по всем предметам обучения. Все данные фиксируются на электронной платформе, – сообщила советник министра. – Распределение солдат по вузам и специальностям производится, исходя из их индивидуального рейтинга.

– Автоматически по аналогии с ЕНТ сформированы сертификаты с QR-кодом без возможности их фальсификации. Свои сертификаты при поступлении в вуз солдаты могут получить на платформе «Срочники 2.0.», – дополнил руководитель Аппарата Министерства обороны полковник Ербол Кумарбекулы.

Всего было распределено 1 500 мест. Некоторые обладатели гранта решили поступить в военные учебные заведения, стать офицерами. Представители Минобороны отметили, что солдаты, не прошедшие отбор, имеют возможность поступить в высшие учебные заведения на платной основе без учета ЕНТ в течение двух лет после окончания службы. Следующие 1,5 тысячи грантов для увольняющихся в запас распределят осенью 2023 года.

Фото Министерства обороны РК

Набравшим наибольшее количество баллов министр обороны РК Руслан Жаксылыков вручил сертификаты лично

Для детей – бесплатно

Дошкольников из социально уязвимых семей планируют обеспечить бесплатным питанием с 1 сентября, сообщили в Министерстве просвещения РК.

В 11 регионах страны вопрос уже решили (ВКО, ЗКО, Абайская, Улытауская, Жетысуская, Жамбылская, Павлодарская, Карагандинская, СКО, Акмолинская, Костанайская области). Еще в девяти бюджет утвердят на заседании маслихата до конца июня (Алматы, Шымкент, Мангистауская, Актюбинская, Кызылординская и Алматинская области).

Также обеспечить бесплатным горячим питанием планируют всех учащихся начальных классов к началу учебного года, отметили в ведомстве.

В девяти регионах ученики 1-4 классов уже получают бесплатное питание (Атырауская, Западно-Казахстанская, Карагандинская, Улытауская, Павлодарская, Кызылординская области, города Астана, Алматы, Шымкент). В восьми регионах провели сессии маслихатов и приняли решение о выделении средств (Алматинская, Актюбинская, Акмолинская, Жамбылская, Мангистауская, Северо-Казахстанская, Жетысуская и Туркестанская области). В Костанайской области этот вопрос решен частично. В Абайской и Восточно-Казахстанской областях ожидают утверждение бюджета в июне-июле.

По данным Минпросвещения РК, в целом в 1-4 классах обучается 1,5 млн детей, из которых 58,6% обеспечены бесплатным питанием.

Социальное новшество

Центры трудовой мобильности появятся во всех регионах страны с 1 июля, сообщили в Министерстве труда и социальной защиты населения РК. Действующие центры занятости населения будут преобразованы в карьерные центры, они останутся по тем же адресам.

Весь спектр их услуг по содействию занятости, добровольному переселению, формированию макетов дел по назначению адресной социальной помощи будет сохранен.

Основными новыми функциями ЦТМ будут:

– обеспечение баланса трудовых ресурсов региона на основе анализа, прогноза спроса и предложения рабочей силы;

– разработка региональных карт занятости и координация их реализации на местах;

– реализация активных мер занятости и мониторинг создания рабочих мест, создаваемых в рамках всех государственных программ и частных инициатив, реализуемых в регионе;

– содействие в добровольной миграции граждан в целях обеспечения занятости и координация на региональном уровне программ переселения граждан;

– регистрация лиц, обратившихся в качестве ищущих работу и безработных;

– информирование населения, местных исполнительных органов и уполномоченного государственного органа о состоянии регионального рынка труда.

В реализацию этих функций будут активно вовлекать все институты рынка труда, функционирующие на территории региона. В свою очередь карьерные центры станут филиалами центров трудовой мобильности в городах и районах.

Подготовила Вероника Воевода

Золотой Тургусун-2023

Международный фестиваль искусств «Золотой Тургусун» в нынешнем году состоится 15 июля.

– В этом году внесены изменения в проведения мероприятия, – рассказала директор центральной библиотечной системы района Алтай Галина Гончарова. – Он будет однодневным, также появятся новые номинации, такие как «Художественное слово» и «Театральное искусство».

Ежегодный фестиваль проводится в районе Алтай на берегу реки неподалеку от села Тургусун с 2008 года. Сюда съезжаются поэты, барды, художники, фотографы, фольклорные ансамбли не только из Казахстана, но и из России, и даже стран дальнего зарубежья. Принять участие и провести время в творческой атмосфере может любой желающий.

Основателем и первым президентом фестиваля «Золотой Тургусун» был поэт, писатель, почетный гражданин ВКО Александр Егоров.

«Нелегал»

В Восточно-Казахстанской области стартовало оперативно-профилактическое мероприятие «Нелегал-2023».

Будут усилены проверки транзитного потока, выявление преступлений и правонарушений среди иностранцев, оказание помощи в оформлении необходимых документов.

Стражи правопорядка в обязательном порядке проверят все строительные объекты, рынки, столовые и кафе.

Работа по выявлению и пресечению незаконной миграции продолжается и находится на постоянном контроле Департамента полиции области.

Накосите бесплатно

В Алтае акимат предлагает жителям бесплатно накосить себе травы.

Речь идет о городских территориях – обочинах дорог, парках и скверах. Глава города Игорь Оконешников озвучил предложение, выгодное и городским властям, и жителям, имеющим подсобное хозяйство. Последние заготовят сено для домашних животных, одновременно помогут привести в порядок заросший травой город.

Заинтересовавшиеся такой возможностью могут обратиться в акимат города, где им выделят участок под косьбу.

Фото Инфоцентра ВКО

Аким ВКО Ермек Кошербаев побывал на Риддер ТЭЦ

Сухая и жаркая погода стала причиной пожаров

ПЕРВЫЕ ПОРУЧЕНИЯ

Новый аким Восточно-Казахстанской области Ермек Кошербаев приступил к обязанностям. В свою первую рабочую поездку он посетил Риддерскую ТЭЦ.

Фото ДЧС ВКО

Пожары удалось оперативно локализовать и потушить

Глава региона провел совещание с руководителями предприятия. Ему рассказали о текущей ситуации по реконструкции объекта. Недавно назначенный генеральный директор Игорь Михайленко пять лет назад руководил данной ТЭЦ и знает ее особенности не понаслышке. По его словам, ремонтные работы ведутся согласно плану. Глава региона выслушал вопросы и дал соответствующие поручения руководителям профильных ведомств.

– Я выражаю благодарность сотрудникам, которые на протяжении всего этого времени работают во благо города, а также риддерцам за их терпение и понимание ситуации. Мы приложим все усилия для того, чтобы ремонтные работы завершить к началу отопительного сезона, обеспечить теплом этот город, – сказал в заключение аким ВКО.

Также Ермек Кошербаев лично следил за тушением пожаров, возникших на территории Западно-Алтайского заповедника и Катон-Карагайского национального природного парка. Горная местность создавала сложности для огнеборцев. Но возгорания удалось локализовать и полностью потушить пламя.

Аким встретился с сотрудниками лесничеств Риддера и поселка Черемшанка, обсудил существующие проблемы.

– К сожалению, материально-техническое оснащение требует скорейшего решения. У лесников нет экипировки для тушения огня, средств связи и оборудования для обнаружения очагов возгорания, – рассказал Ермек Кошербаев. – Состоялся хороший диалог, все предложения специалистов лесного хозяйства мы систематизируем и представим в правительство. В ВКО сосредоточено больше половины лесных ресурсов страны, поэтому сегодня нужно оснастить лесхозы в первую очередь для работ по обнаружению и профилактики лесных пожаров, борьбе с браконьерами и незаконными рубками леса и, самое главное – сделать все, чтобы защитить жителей сел от пожаров.

Новый глава региона отметил, что важно в целом поднимать престиж профессии лесника.

Ермек Беделбаевич Кошербаев, сменивший на посту Даниала Ахметова, управлявшего Восточным Казахстаном девять лет, человек в ВКО не новый. В 2010-2012 годах он был заместителем областного акима, в 2012-2014 годах – первым заместителем. После занимал должности вице-министра сельского хозяйства, ответственного секретаря Министерства сельского хозяйства, ответственного секретаря Министерства иностранных дел, был заместителем министра иностранных дел Казахстана.

Прежде чем стать акимом ВКО, Ермек Кошербаев являлся Чрезвычайным и Полномочным послом Республики Казахстан в Российской Федерации.

После вступления в должность у нового акима ВКО появилась официальная страница в Instagram: @shko.akim.official.

Подготовила Наталья Сергиенко

Опасное купание

В Глубоковском районе, купаясь в необорудованном месте, утонул сорокалетний мужчина.

Трагедия произошла 20 июня в поселке Белоусовка на озере Глубочанка, куда погибший пришел вместе с друзьями. Его тело извлекли из воды водолазы Оперативно-спасательного отряда ДЧС ВКО. В этом месте был установлен запрещающий купание знак.

– Запретительные знаки – это информация для того, чтобы люди соблюдали меры безопасности. Они сообщают о сильном течении или глубоких водоворотах, отсутствии поблизости спасателей, – отметил заместитель начальника ДЧС ВКО Арман Токанов.

По информации пресс-службы ведомства, в прошлом году в регионе в купальный сезон утонули семь человек, в этом году – двое, один из которых ребенок. Все несчастные случаи произошли в несанкционированных местах купания.

Фото пресс-службы ДЧС ВКО

Купание в запрещенном месте грозит штрафом

В настоящее время определено 111 участков, запрещенных для купания, установлено 167 соответствующих знаков. Как правило, в этих местах водолазами не обследовано дно водоема, опасное течение, водовороты и нет постов спасателей и медиков. Специалисты ДЧС просят не игнорировать знаки безопасности и помнить, что купаться следует только на санкционированных пляжах.

Кстати, нарушение требований таких знаков может обернуться для купающихся штрафом. Во время рейдов к административной ответственности привлечено семь человек. 11 граждан наказаны штрафом за распитие алкогольных напитков или появление в общественных местах в состоянии опьянения.

ПРИ ЧРЕЗВЫЧАЙНОЙ СИТУАЦИИ СООБЩАЙТЕ ПО НОМЕРУ 112.

Пресекли криминальную «разборку»

Предполагаемых участников противоборствующих преступных группировок задержали в ВКО.

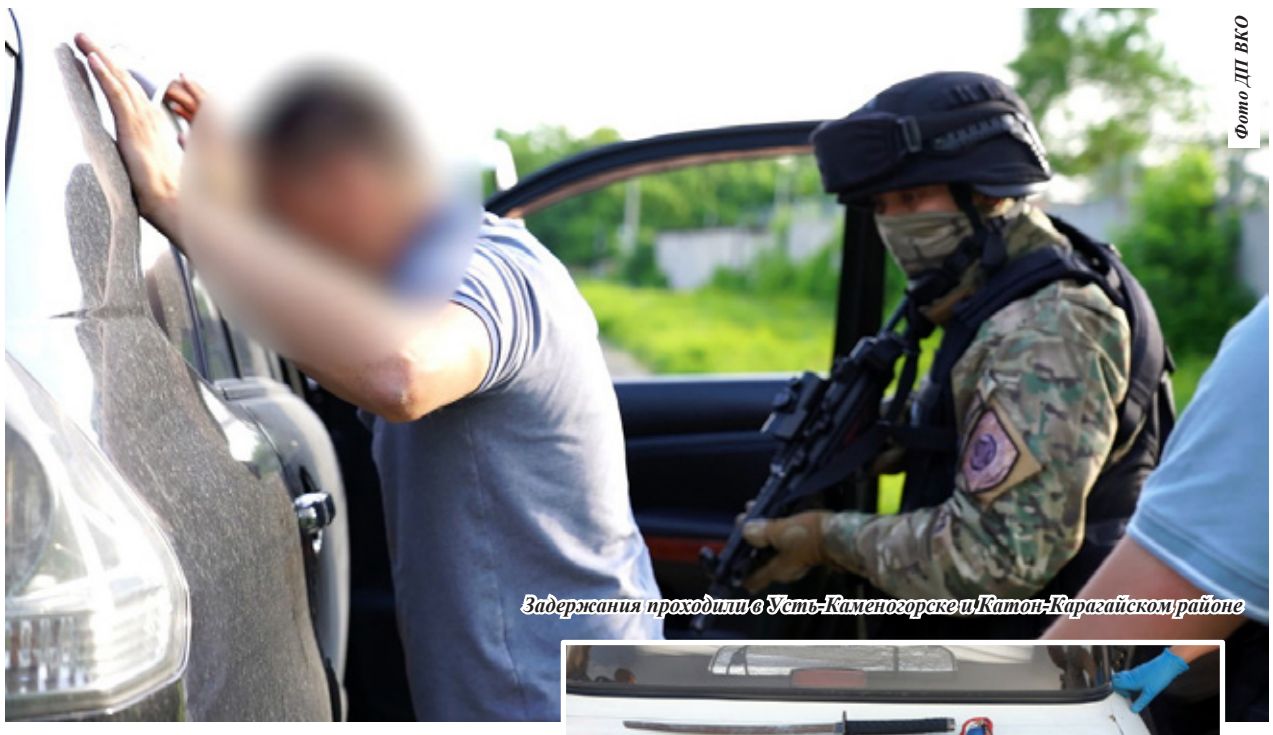


Фото ДП ВКО

Задержания проходили в Усть-Каменогорске и Катон-Карагайском районе

Оперативно-разыскные мероприятия провели сотрудники управления по борьбе с организованной преступностью Департамента полиции ВКО совместно с Комитетом нацбезопасности и областной прокуратурой.

Ряд задержаний прошел в Усть-Каменогорске. В полицию доставлено 20 человек. Среди них местные жители и приезжие, между которыми назревал криминальный конфликт. В качестве вещественных доказательств изъято два пистолета Макарова, два травматических пистолета, обрез ружья, гладкоствольное ружье и светошумовая граната, сообщили в ДП ВКО.

Затем на территории Катон-Карагайского района были проведены задержания участников этой же преступной группы, которые занимались вымогательством в особо крупном размере у предпринимателя. По данному факту задержаны восемь человек, из которых четверо арестованы.

При задержании изъято незаконное оружие

Благодаря оперативным действиям правоохранителей удалось пресечь совершение преступлений, которые могли повлечь за собой тяжкие последствия.

Выпускники под присмотром

Полицейские ВКО перешли на усиленный режим работы. 300 сотрудников будут следить за порядком во время школьных выпускных.

В Восточном Казахстане более двух тысяч вчерашних учеников празднуют окончание школы. Плотность нарядов полиции в этот период увеличена, а маршруты патрулирования будут максимально приближены к местам проведения торжеств.

Только 20 июня в области прошло 100 выпускных вечеров, в период которых нарушений общественного порядка не допущено.

Департамент полиции ВКО напоминает педагогам, родителям о необходимости соблюдения мер безопасности. В Усть-Каменогорске сотрудники Левобережного отдела полиции даже выступили с видеообращением к выпускникам и настоятельно рекомендовали им не забывать, что употребление алкоголя лицам до 21 года запрещено. Ответственность за это несут родители и администрация школ.

Пламя в магазине

В Усть-Каменогорске загорелся продуктовый магазин, эвакуировали 30 человек.

Пожар возник ночью 22 июня в продовольственном магазине, расположенном на первом этаже десятиэтажном жилого дома на проспекте Сатпаева. Причина – загорание торгового оборудования и продуктов питания. Прибывшими сотрудниками ДЧС ВКО по лестничному маршу эвакуировано 30 человек, из них шестеро детей. Через час пожар полностью потушили. Жертв и пострадавших нет. В ликвидации были задействованы 35 человек личного состава и 11 единиц техники.

Предварительные причины пожара: аварийный режим работы электрооборудования и несоблюдение требований пожарной безопасности при монтаже и эксплуатации электрооборудования.

Помощь соседям

В Риддере собрали помощь пострадавшим от пожара жителям Абайской области.

Пункт сбора работал во время соревнований по драг-рейсингу, который организовал местный автоклуб «Crazy Racing club». Сюда привозили продукты, закупленные риддерцами, а участники и зрители автошоу могли перевести деньги на специальный счет. Собранная помощь уже отправилась в Абайскую область.

Подготовила Наталья Сергиенко

ОТВРАЩЕНИЕ К ПОРАЖЕНИЯМ

Главное правило тренера Шахворостова

Фото К. Шмакова

Главный тренер ХК «Торпедо» Александр Шахворостов

Наталья СТОЛБОВСКАЯ

Хоккейный клуб «Торпедо» провел первую пресс-конференцию с участием нового главного тренера команды мастеров Александра Шахворостова. Наставник поделился, как происходит комплектование ледовой дружины, какой он видит игру торпедовцев в грядущем сезоне и развитие клуба в перспективе. А также ответил на многие другие вопросы журналистов. В этом материале – все самое интересное для болельщиков в цитатах от первого лица.

Фото пресс-службы ХК «Торпедо»

Задача – побеждать!

О переговорах с клубом и решении возглавить «Торпедо»

– Предложения от «Торпедо» поступали и в предыдущие годы, но по разным причинам не складывалось. Этой весной мне позвонил директор клуба Виктор Николаевич Быстрянцев, мы обговорили основные направления развития не только команды мастеров, но и молодежной, и, самое главное – детско-юношеской хоккейной школы. После собрания попечительского совета мы вновь обсудили основные вопросы и на следующий день меня утвердили главным тренером «Торпедо».

Я сам родом из Усть-Каменогорска, мое становление как хоккеиста проходило здесь благодаря наставникам – Владимиру Григорьевичу Решетникову, Владимиру Николаевичу Гольцу, Сергею Рафаэльевичу Герсонскому. Здесь жили и живут до сих пор мои родные и близкие. Есть большое желание принести пользу городу, используя свой тренерский опыт, оправдать ожидания болельщиков. Прошедший сезон был сложным для команды, и сейчас практически мы начинаем строить новый коллектив. Самое главное, что есть взаимопонимание с руководством «Казцинка» и клуба.

О задачах, которые нужно решить

– Задача – создать боеспособный коллектив, показывать интересный хоккей и побеждать, а, значит, и вернуть болельщиков на трибуны.

Важнейшее звено в хоккейной вертикали – молодежная команда. Если мы хотим воспитывать сильный резерв, то помимо конкурентоспособной школы должна быть и молодежь высокого уровня. Сейчас ведутся переговоры с тренером на пост главного в молодежную команду, пока не могу огласить его фамилию.

Очень хочется вернуть те традиции, особенно менталитет победителей, когда второе место в финалах союзного первенства по возрастам для Усть-Каменогорска было поражением.

О клубной вертикали, взаимодействии команды мастеров с молодежной и работу ДЮСШ

– Для меня это не в новинку, так как в Магнитогорске и Казани занимался именно развитием ДЮСШ. Потребуется много времени для обучения детских тренеров, в планах – проведение методических семинаров с привлечением специалистов с большим и успешным опытом. Планируем организовать структуру взаимодействия так: старшие возрастные группы закрепить за главным тренером молодежной команды, средние и младшие буду курировать лично, помогать в тренировочном процессе на льду.

О тренерском штабе «Торпедо»

– Изначально при переговорах с руководством клуба было оговорено, что мы будем формировать штаб из местных тренеров. Старший тренер – Александр Борисович Денисенко, известный болельщикам по многолетней работе в хоккейной школе, тренер по защитникам и общефизической подготовке – Андрей Викторович Корабейников, тренер вратарей – Иван Иванович Полошков и тренер по видеоанализу – Андрей Александрович Райский.

О комплектовании состава команды

– Комплектование уже в разгаре, большей частью это молодые местные хоккеисты. Рассматриваем и ребят из России, которые подходят под комбинационный стиль игры. Но основной акцент будет сделан на подготовку усть-каменогорских воспитанников. На первый сбор мы возьмем большую группу игроков, их уровень покажут ледовые тренировки и матчи. Играть будут только лучшие на основе конкуренции. Сразу скажу, что вратарская линия составлена из местных – это Андрей Янков и Антон Осокин, плюс есть еще молодые вратари.

О предсезонных сборах

– Команда пройдет углубленное медицинское обследование. 1 июля состоится общекомандное собрание и на следующий день начнем втягивающий сбор на стадионе «Алтай», в парке «Самал» и во Дворце спорта. 8 июля отправимся на Сибины, где запланированы два пятидневных микроцикла. Вернувшись в Усть-Каменогорск, выйдем на лед и до 10 августа продолжим подготовку дома. Затем выезжаем в Астану, где проведем подготовительный цикл перед Кубком Казахстана. Ориентировочно чемпионат стартует 7 сентября.

О целях сезона

– Задачи будут поставлены в начале сентября. Но, конечно, вхождение в плей-офф не обсуждается. Нас воспитывали на советском комбинационном хоккее. Я не могу сейчас сказать, что будет получаться все и сразу. Это небыстрый процесс. Только к Новому году мы увидим первые результаты работы. Ребята должны провести свой лучший сезон.

О сроках контракта

– Когда мы вели переговоры, меня спросили: на год ли я приезжаю в Усть-Каменогорск? Сразу ответил, что за один год построить команду единомышленников невозможно, как и хоккейную школу, молодежную команду. Много нового будет в тренировочном процессе. Я перевожу семью с собой, так что минимум три года я вижу для себя здесь в качестве тренера.

О тренерских принципах и правилах

– Принципы простые: тренер должен знать цели и методы их достижения. В команде есть игроки постарше, служащие примером более младшим. Самое главное – это отвращение к поражениям!

ВОСКЛИЦАТЕЛЬНЫЕ ЗНАКИ ИСТОРИИ

Государственный список памятников истории и культуры местного значения есть на сайте акимата Восточно-Казахстанской области. В списке, который условно можно назвать и справочником, перечислены 728 объектов, в том числе 53 памятника в Усть-Каменогорске.

ЛЕГЕНДАРНЫЙ ДИРЕКТОР

Андрей КРАТЕНКО

Декоративный монумент, посвященный работникам Ульбинского металлургического завода и его легендарному директору Владимиру Потанину, установлен в Усть-Каменогорске напротив ВКГУ им. Д. Серикбаева.

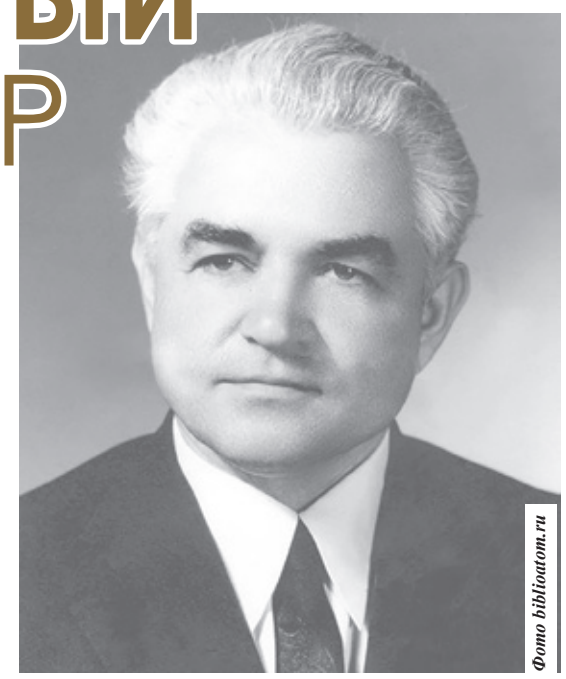


Фото bibliotom.ru

С целью увековечить память выдающегося руководителя, инженера, изобретателя и человека, в мае 2000 года по инициативе работников УМЗ в Усть-Каменогорске появилась улица имени В. П. Потанина. Спустя два года начало этой улицы украсил мемориал, посвященный Владимиру Петровичу.

Фото К. Шмакова

Это необычное сооружение монументального искусства появилось в 2002 году на кольцевой развязке улиц Потанина и Амре Кашаубаева.

Авторы памятника – скульпторы А. Н. Бубель, В. Б. Самойлов, Х. М. Кульчаев, архитектор С. П. Христофоров.

Чтобы понять, почему возник такой памятник, нужно знать, чем в советское время (да и теперь!) был Ульбинский металлургический завод, какое значение он имел.

Решение о его строительстве было принято в 1947 году. Первую продукцию завод выдал 29 октября 1949 года. Тогда он выпускал соединения тория, которые использовались при производстве ядерного оружия.

В 1951 году началось производство соединений бериллия, необходимых в авиации и ракетостроении. Одновременно запускалось танталовое производство, продукция которого использовалась в приборах, локационной и рентгеновской аппаратуре. В 1967 году заработал «восьмой цех» – урановое производство, а с 1973 года начался выпуск топливных таблеток для атомных электростанций.

Сегодня УМЗ – один из мировых лидеров по производству топливных таблеток из диоксида урана и продукции, содержащей бериллий, тантал и ниобий.

В музее предприятия представлена вся история завода. Одним из самых интересных экспонатов считается зеркальце для… «звездных войн»! В эпоху «холодной войны» на УМЗ производили не только таблетки для АЭС, но и выполняли спецзаказы. К примеру, сделали детали для уникальной подводной лодки «Золотая рыбка», которая в советское время превосходила все зарубежные аналоги.

На этом же предприятии изготавливали бериллиевые зеркала диаметром полтора метра, которые должны были использоваться в космосе, если бы дело дошло до так называемых звездных войн. Тогда возможность вооруженного конфликта за пределами земного притяжения всерьез рассматривалась и оборудование делалось под стать этим нуждам. У бериллия есть свойство отражать нейтроны, он собирает их, точно пастух стадо, замедляет, не дает рассеиваться и отражает, в результате космический аппарат, который выстрелил бы из нейтронной пушки, непременно сгорел бы сам…

Легендарным называют директора УМЗ Владимира Петровича Потанина. Он пришел на завод в 1959 году, приказом министра среднего машиностроения был назначен заместителем главного инженера-начальником производственно-технического отдела. А с 1961 года возглавлял УМЗ – предприятие со сложнейшей технологической инфраструктурой, с более чем десятью тысячами сотрудников. Он и руководил заводом до 1974 года.

Прекрасный организатор, волевой, инициативный руководитель, Владимир Потанин начал коренное преобразование предприятия в современный многопрофильный завод, ставший единственным в СССР по производству металлического тантала, бериллия и сверхпроводящих материалов.

Он оставил яркий след не только в истории УМЗ, но и в развитии Усть-Каменогорска. При Владимире Потанине появились новые современные дома на проспекте Ауэзова и улице Крылова, началась застройка набережной Иртыша, ныне носящей имя Ефима Славского. Настоящими центрами досуга для усткаменогорцев стали ЦДК, детская музыкальная школа, Дом пионеров, Дворец спорта, бассейн «Дельфин». Владимиру Потанину принадлежит идея строительства на берегу Бухтарминского водохранилища дома отдыха «Голубой залив» и базы отдыха «Борок».

Владимир Потанин – дважды лауреат Государственной премии СССР (1970 г. – за разработку и запуск технологии современного производства тантала, 1976 г. – за создание сверхпроводящих материалов). Заслуженный изобретатель Казахской ССР.

Владимир Петрович Потанин умер 5 мая 1981 года в возрасте 55 лет. Он ушел из жизни в расцвете сил, не реализовав многие свои планы. Говорят, что его любимой песней была «Бригантина» – гимн романтиков, первооткрывателей, непосед. Таким и был сам Владимир Петрович. Таким он останется в воспоминаниях друзей и благодарной памяти усткаменогорцев.

В ПОИСКАХ гармонии

Фото предоставлены В. Кравченко

Алена ГАНОВИЧЕВА

В Усть-Каменогорске прошел необычный концерт, ведь на сцене наравне со всеми выступили особые артисты. Они видят мир иначе, наполняют его своими неповторимыми эмоциями и красотой. Возможность творить, развиваться и общаться школьники получили в коллективе «Гармония» школы-центра дополнительного образования №19 г. Усть-Каменогорска. Около сотни ребят пели, танцевали, играли в спектакле и создавали волшебную атмосферу вечера. В награду они получили сладкие призы и подарки от «Казцинка».

В этот день собрался полный зал. Родители, как самые преданные болельщики, поддерживали своих детей, которые вложили в выступления всю душу, снимали памятные видео и пританцовывали в такт.

Зрителям представили спектакль о вымышленной вселенной, в которой, по задумке автора, мамы и папы принудительно лишали детей индивидуальности, но справедливость восторжествовала и творчество одержало верх. В действии пьесы ребята демонстрировали, что искусство – вовсе не бесполезное занятие, а совсем наоборот.

Девочки и мальчики ансамбля «Малинки» облачились в белые платья и исполнили песню Rufus Wainwright – Hallelujah – «Алилуйя» в русском переводе, девять участников музыкального коллектива «Казына» синхронно играли кюй на домбрах, а слабовидящие и незрячие ребята подарили зрителям песню собственного сочинения на двух языках – государственном и русском.

– В центре «Гармония» занимаются более 500 детей. Это и школьники общеобразовательной программы, и ребята из коррекционных классов школы. Таким образом происходит интеграция инклюзивного и коррекционного обучения, – объясняет заместитель директора областной школы-центра дополнительного образования №19 Валентина Кравченко. – Художественно-эстетическое направление помогает детям раскрыться, и мы очень довольны результатом. Когда ученик только приходит в коллектив, во время выступления очень волнуется, но благодаря стараниям наших преподавателей раскрепощается настолько, что потом учит этому остальных.

Занятия в центре проходят бесплатно на государственном и русском языках. Школьники, которые занимаются в «Гармонии», активно участвуют в городских концертах. В мае 2022 года состоялся региональный многожанровый фестиваль дуэтов «Две звезды» для детей с особыми образовательными потребностями, где воспитанники центра завоевали 1, 2 и 3 места в разных номинациях.

КАК ТВОРЧЕСТВО МЕНЯЕТ ДЕТЕЙ

Ребята проходят здесь полноценный путь преодоления своих страхов – отчетных и безотчетных. Например, музыканты, выступая с дебютом даже перед небольшой публикой, переживают, вдруг сделают что-то не так. На этом этапе их всегда поддерживают взрослые воспитанники, сверстники и преподаватели – страхи и волнение уходят. А потом ребенок раскрывается! И в большинстве случаев неравнодушные руководители понимают, что перед ними поистине уникальные самородки, впоследствии они показывают все лучшие результаты.

По словам Валентины Кравченко, на первых порах дети из коррекционных классов бывают застенчивыми, робкими. Руководители ансамблей к каждому находят мягкий индивидуальный подход, но не опекают их чрезмерно: ребята должны чувствовать себя «как все». А самое приятное для педагогов – наблюдать за успехами воспитанников, достигнутыми ценой усердия и несокрушимых стремлений.

СВОЯ ОСОБАЯ АТМОСФЕРА

– Мне однажды сказали, что дети и без того перегружены – у них пять дней в неделю по 7-8 уроков, а мы еще добавляем к этому дополнительное образование. На самом деле именно занятия по художественно-эстетическому направлению помогают детям переключиться, расслабиться и с новыми силами получать знания, – отмечает Валентина Кравченко. – Даже школьники, которые скоро окончат школу, за годы не теряют энтузиазма, и с удовольствием посещают «Гармонию». Они здесь в первую очередь за положительными эмоциями – обучаясь, мы и смеемся, и рассуждаем, и философствуем.

По мнению Валентины Валерьевны, именно благодаря такой нестандартной атмосфере внутри центра, сплоченности, желанию развиваться и достигать новых вершин, коллектив уже принимает как норму победы в многочисленных фестивалях и конкурсах международного уровня. Здесь ребятам хорошо и комфортно, а ведь это и есть основополагающее подспорье, дающее ростки молодым талантам.

ПОЛЕЗНЫЕ МОБИЛЬНЫЕ ПРИЛОЖЕНИЯ

ДЛЯ СТУДЕНТОВ

Уже в сентябре первокурсники попадут в водоворот студенческой жизни: лекции, семинары, лабораторные и курсовые работы, научные исследования, зачеты, экзамены и многое другое. Чтобы упростить процесс обучения, мы составили подборку приложений, которые могут оказать неоценимую помощь в новом учебном году.

Подготовила Ольга Погребнюк-Макиенко

Timetable (Android)

Одно из самых удобных приложений для грамотного тайм-менеджмента с простым интерфейсом.

Эта программа позволит быстро и удобно составить расписание занятий. Приложение выполнено в формате ежедневника и позволяет хранить в памяти смартфона не только актуальное расписание пар, но и фиксировать подробные сведения об учебных предметах и преподавателях, типе занятий и их продолжительности, а также прочие сведения, которые можно использовать для планирования дел.

С помощью Timetable можно добавлять домашние задания и контролировать их выполнение, переводить телефон в беззвучный режим во время уроков. Для удобства работы с программой предусмотрены функции цветового оформления расписания, встроенные виджеты, которые можно вынести на главный экран Android.

ABBYY FineScanner AI (Android, iOS)

Приложение для сканирования и распознавания документов.

Идеальный вариант, когда необходимо иметь под рукой оцифрованные копии лекций, конспектов, рефератов и других учебных материалов.

Программа распознает тексты на 193 языках и сохраняет результаты форматирования в DOCX, XLSX, PPTX, PDF.

Готовые документы можно перенести в любое из облачных хранилищ, распечатать, отправить по e-mail, открыть в другом приложении для работы с PDF.

Для сканирования книжных и журнальных изданий предусмотрена функция BookScan, которая автоматически разделяет сфотографированный разворот книги на две страницы, удаляет дефекты, выпрямляет изгибы строк, страниц и делает сканерную копию, которую можно распознать, и получить редактируемый файл.

SpeechTexter (Android)

Диктофон с функцией преобразования речи в текст «на лету».

Хорошо распознает человеческую речь и конвертирует ее в текстовый формат. В основу программы заложена проверенная временем технология распознавания речи Cloud Speech API, задействованная в Google Assistant и прочих продуктах поискового гиганта.

Помогает создавать текстовые заметки, длинные эссе, сообщения, отчеты, используя только голос.

Надеемся, что программные продукты будут полезными для всех учащихся.

прогноз погоды

г. УСТЬ-КАМЕНОГОРСК

	СБ 24.06	ВС 25.06	ПН 26.06	ВТ 27.06	СР 28.06	ЧТ 29.06	ПТ 30.06
Температура днем °С	+20	+23	+23	+21	+22	+23	+25
ночью °С	+12	+13	+11	+15	+11	+12	+12

г. РИДДЕР

	СБ 24.06	ВС 25.06	ПН 26.06	ВТ 27.06	СР 28.06	ЧТ 29.06	ПТ 30.06
Температура днем °С	+18	+20	+20	+18	+20	+20	+21
ночью °С	+8	+9	+9	+10	+8	+9	+10

г. АЛТАЙ

	СБ 24.06	ВС 25.06	ПН 26.06	ВТ 27.06	СР 28.06	ЧТ 29.06	ПТ 30.06
Температура днем °С	+21	+20	+20	+20	+23	+22	+24
ночью °С	+8	+10	+9	+10	+9	+7	+8

п. ЖАЙРЕМ

	СБ 24.06	ВС 25.06	ПН 26.06	ВТ 27.06	СР 28.06	ЧТ 29.06	ПТ 30.06
Температура днем °С	+23	+24	+24	+23	+25	+26	+28
ночью °С	+11	+11	+14	+11	+11	+15	+14

г. КОКШЕТАУ

	СБ 24.06	ВС 25.06	ПН 26.06	ВТ 27.06	СР 28.06	ЧТ 29.06	ПТ 30.06
Температура днем °С	+19	+19	+17	+21	+24	+25	+25
ночью °С	+8	+10	+12	+11	+11	+12	+15

г. АЛМАТЫ

	СБ 24.06	ВС 25.06	ПН 26.06	ВТ 27.06	СР 28.06	ЧТ 29.06	ПТ 30.06
Температура днем °С	+30	+30	+27	+30	+24	+29	+31
ночью °С	+19	+19	+17	+17	+16	+17	+19

г. АСТАНА

	СБ 24.06	ВС 25.06	ПН 26.06	ВТ 27.06	СР 28.06	ЧТ 29.06	ПТ 30.06
Температура днем °С	+19	+21	+18	+18	+23	+26	+27
ночью °С	+9	+13	+14	+12	+12	+15	+17

Данные прогноза погоды – предварительные. Источник – www.gismeteo.ru.

ТРЕБУЕТСЯ

УСТЬ-КАМЕНОГОРСК

ТОО «КАЗЦИНК-ТЕМИРТРАНС»

– Электромонтер по ремонту и обслуживанию

☎ **+7 (7232) 29-14-83**

✉ **AlbinaArtamonova@kazzinc.com**

ТОО «УЗЕНЬ»

– Ведущий специалист отдела договоров и сбыта электроэнергии

– Специалист административно-хозяйственной группы

☎ **+7 (7232) 29-14-69**

✉ **Yegor.Bolshakov@kazzinc.com**

ПК «КАЗЦИНК-АВТОМАТИКА»

– Специалист группы производственных сетей

– Специалист группы администрирования систем управления

☎ **+7 (7232) 29-17-77**

✉ **AKussainova@kazzinc.com**

ПК «КАЗЦИНК-ТРАНС»

– Водитель автомобиля с открытыми категориями «С» и «D»

– Машинист автомобильного крана

– Мойщик автомобилей

☎ **+7 (7232) 29-21-74**

✉ **Ltsios@kazzinc.com**

УК МК

– Слесарь-ремонтник

Требования: среднее образование, профессиональная подготовка на рабочем месте без предъявления требований к стажу и наличию действующего удостоверения о присвоении квалификации.

– Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Требования: среднее образование, подготовка по профессии, действующее удостоверение о присвоении квалификации.

– Электрогазосварщик

Требования: среднее специальное образование, подготовка по профессии, действующее удостоверение о присвоении квалификации.

– Плавильщик, загрузчик шихты

Требование: среднее образование.

– Инженер-проектировщик проектно-конструкторского центра

Требования: высшее техническое образование, стаж работы не менее двух лет или среднее техническое, профессиональное образование и опыт работы на инженерно-технических должностях не менее трех лет.

– Ведущий специалист (сметчик)

Требования: высшее техническое образование (энергетика, ПГС), стаж работы не менее двух лет, составление и оформление сметной документации.

☎ **+7 (7232) 29-10-44**

✉ **VProssyanaya@kazzinc.com**

РИДДЕР

ТОО «КАЗЦИНК-ТЕМИРТРАНС»

– Токарь

– Составитель поездов

– Монтер пути

– Дежурный стрелочного поста

☎ **+7 (72336) 2-76-54**

✉ **Olga.V.Medvedeva@kazzinc.com**

РИДДЕР-СОКОЛЬНЫЙ РУДНИК

– Специалист по развитию и отработке месторождения

– Геолог

– Техник-геолог

– Маркшейдер участковый на подземных работах

– Техник-маркшейдер на подземных работах

– Техник-маркшейдер по приемке горных выработок в эксплуатацию

– Инженер-эколог

– Техник-геомеханик на подземных работах

– Электромеханик по обслуживанию подъемных установок

– Электромеханик по обслуживанию главных вентиляционных установок

– Машинист буровой установки

– Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования на подземных работах

– Электрослесарь по обслуживанию и ремонту оборудования

– Взрывник механизированной зарядки

– Горнорабочий подземный (по доставке материалов)

– Дробильщик

– Горнорабочий подземный (по контролю за бетоноводом)

– Грузчик

– Стропальщик

– Специалист по надзору за зданиями и сооружениями

– Инженер-конструктор

– Машинист насосной установки

– Машинист шахтного электровоза

– Дорожно-путевой рабочий (по перестилке капитальных путей)

– Крепильщик

☎ **+7 (72336) 2-78-09**

✉ **Yevgeniya.Ageshkina@kazzinc.com**

РМК

– Специалист по надзору за ГПМ

– Катодчик

– Обжигальщик

– Печевой на вельц-печах

– Плавильщик

– Слесарь-ремонтник

– Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

– Инженер по зданиям и сооружениям

☎ **+7 (72336) 2-74-32**

✉ **Valeriya.Pushkareva@kazzinc.com**

ПК «КАЗЦИНК-ТРАНС»

– Водитель автомобиля с открытыми категориями «С», «D» и «Е»

– Специалист по охране труда и технике безопасности

☎ **+7 (72336) 6-48-45**

✉ **Secr_trc@kazzinc.com**

ПК «КАЗЦИНКМАШ»

– Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

– Токарь

– Токарь-расточник

– Фрезеровщик

– Зуборезчик

– Электросварщик ручной сварки

– Модельщик по деревянным моделям

– Водитель погрузчика

– Стропальщик

– Котельщик

– Резчик на пилах, ножовках и станках

– Заливщик металла

– Термист

– Маляр

☎ **+7 (72336) 2-78-93**

✉ **YRusanova@kazzinc.com**

ОФ РГОК

– Аппаратчик нейтрализации

– Машинист промывочных машин

– Грузчик

– Машинист питателя

☎ **+7 (72336) 6-40-71**

✉ **Darya.Panova@kazzinc.com**

РГОК

– Сметчик

☎ **+7 (72336) 2-71-40**

✉ **YFandeyeva@kazzinc.kz**

АЛТАЙ

ПК «КАЗЦИНК-ТРАНС»

– Слесарь по ремонту автомобилей

– Машинист экскаватора

– Водитель автомобиля с открытыми категориями «С», «D» и «Е»

☎ **+7 (72335) 9-67-49**

✉ **AGanovicheva@kazzinc.com**

УСТЬ-КАМЕНОГОРСК

Квартиры

Продам

*1, 5, 4/5, 31 кв. м, ул. Прохладная, в хорошем состоянии, заменены пластиковые окна, двери, мебель оставляем по договоренности, подходит под ипотеку во всех банках, 11 000 000 тг.
☎ +7 777 850 88 86.

*2-х, сталинка, 2/2 этаж, 51 кв. м, р-н ДКМ. Комнаты и с/у раздельные, 2 балкона, двойная дверь, счетчики, заменены трубы и электропроводка. В шаговой доступности рынок, больница, школы и магазины.
☎ +7 705 135 53 46.

*2-х, сталинка, дом кирпичный, 2/3 этаж, 44 кв. м, р-н Аблакетки. Комнаты и с/у раздельные, косметический ремонт, пластиковые окна, возможность подключения к спутниковому телевидению. Двойная дверь, окна выходят в разные стороны. Рядом магазины, аптеки, детский сад, школа, больница, стадион. Остается мебель, плита, стиральная машина, холодильник, телевизор smart TV.
☎ +7 777 702 07 19.

*3-х, 8/10 этаж, 67 кв. м, кухня 9 кв. м, улучшенная, в кирпичном доме, ул. Красина, 14б. Лоджия, санузел раздельный, кондиционер, евроремонт, рядом Набережная Ульбы, вся инфраструктура в шаговой доступности. Цена ниже рыночной, небольшой торг.
☎ +7 701 766 71 08.

*3-х, дом панельный, 1/5 этаж, 58 кв. м, ул. Добролюбова, 37, р-н магазина «Рахат». Комнаты изолированы, кухня-студия, большой санузел 4,6 кв. м, перепланировка узаконена, окна выходят на обе стороны. Уютный двор, дружные соседи. В шаговой доступности детский сад, школа, медцентр, стадион «Восток», магазины. В доме создано ОСИ. В подвале произведена замена канализационных труб и труб водоснабжения, 20 000 000 тг.
☎ +7 705 504 69 28.

*3-х, 9/9 этаж, 56 кв. м, кухня 9 кв. м, улучшенная, в кирпичном доме, ул. Казахстан. Лоджия застекленная, санузел совмещенный, кондиционер. Рассмотрим варианты обмена на 1,5-ку или 2-х квартиру с вашей доплатой.
☎ +7 (7232) 55-23-30,
+7 705 507 22 25.

Авто

Продам

*Suzuki Grand Vitara, 1999 г. в., 2,5 л, левый руль, ХТС.
5 200 000 тг.
☎ +7 705 318 70 88.

*ГАЗ-21, 1962 г. в., после реставрации, ХТС, 3 200 000 тг.
☎ +7 705 318 70 88.

Гаражи

Продам

*Р-н КШТ, кооператив «Алтай», 6*4 м. Есть смотровая яма и свет.
☎ +7 705 831 35 64.

Услуги

Ремонт и монтаж систем отопления, водоснабжения, канализации, вентиляции. Алмазное сверление. Электромонтажные и пусконаладочные работы. Скидки для постоянных заказчиков.
☎ +7 776 460 50 84 (WhatsApp).

Разное

Скорая сантехническая помощь!
Гарантия!
Замена труб и стояков, водопровода, канализации и отопления. Установка счетчиков, смесителей, ванн, унитазов. Сантехнические работы и т. д.
г. Усть-Каменогорск,
☎ +7 777 965 98 81.

Куплю

*Радиодетали, микросхемы, платы, разъемы, транзисторы, контакты от пускателей и реле, приборы КИП и их лом, самописцы. Задатчикии реохорды, осциллографы, частотомеры, измерительные приборы.
Сайт:
skupka-radiodetali.kz.
☎ +7 701 363 83 18,
+7 777 417 47 75.

*Чугунные радиаторы, холодильники неисправные, стиральные машинки, электроплиты, железные двери б/у.
☎ +7 (7232) 26-00-96,
+7 705 510 20 03.

Отдам

*Котят в хорошие руки. Возраст 1 месяц, красивые, ласковые. К лотку приучаются легко. Мама – мышеловка. Рыжий, полосатый и пушистый черный малыши ждут своих хозяев. Возьмите на счастье!
☎ +7 777 151 39 77.

Продам

*Беговую дорожку Galaxy SLF, 150 000 тг.
☎ + 7 705 186 38 40.

РИДДЕР

Квартиры

Продам

*1,5, ул. Герцена, 6/1, ухоженная, балкон.
☎ +7 777 406 25 99.

*1,5, ул. Гагарина, 40, 1 этаж, пластиковые окна, средний ремонт, заменены отопление и сантехника.
☎ 4-65-49,
+7 705 161 96 67.

*1,5, 3 мкр-н, дом 33/1, р-н магазина «Орбита», частично меблированная, 1 этаж.
☎ +7 771 178 17 67.

*2-х, ул. Семеновой, 12, 4 этаж, без ремонта, частично меблированная, недорого.
☎ +7 705 529 79 25.

*2-х, 61 кв. м, ул. Гагарина, 16.
☎ +7 777 855 39 08.

*2-х, 4 мкр-н, 5 этаж.
9 000 000 тг.
☎ +7 705 504 85 16.

*2-х, ул. Тохтарова, 17, 3 этаж, теплая, окна выходят на школу №10. Рассмотрю варианты обмена на 1,5-комнатную квартиру с ремонтом, 1-2 этаж, без доплаты.
Районы не предлагать.
☎ +7 777 749 98 40.

*2-х, 4 р-н, 44,7 кв. м, 1 этаж, с мебелью, 10 500 000 тг.
☎ +7 777 349 96 56.

*2-х, 7 р-н, пр. Абая, 76. С мебелью и бытовой техникой, новый ремонт.
Недорого, торг.
☎ +7 777 787 23 92.

*2-х, 4 мкр-н, 4 этаж,
10 000 000 тг.
Торга нет.
☎ +7 705 520 15 90,
+7 705 520 15 70.

*3-х, 4 мкр-н, 2 этаж.
☎ +7 777 406 25 99.

*4-х, перепланирована в 3-х, р-н Огонька, 3 этаж, солнечная сторона, теплая.
☎ +7 777 259 79 95.

Дома

Продам

*3-х, р-н ул. Полярной, центральный водопровод, 220/380 Вт, баня, две хозпостройки вместимостью на 30 и 80 голов КРС.
☎ +7 771 175 76 57.

*3-х, р-н автостанции, 2 этажа, 65 кв. м, хозпостройки.
☎ +7 777 836 65 77.

*3-х, р-н ГРП, деревянный, обшит сайдингом. Центральное и печное отопление, гараж, баня, погреб, теплица, хозпостройки, участок 10 соток, 17 000 000 тг. Рассмотрим варианты обмена на 1,5-ку с вашей доплатой.
☎ +7 705 520 72 54,
+7 777 318 20 80 (WhatsApp).

*2-х, р-н ДОСААФ, баня, гараж, хозпостройки, ремонт, печное отопление, участок 8 соток.
☎ +7 777 993 28 05.

Дачи

Продам

*Р-н стройплощадки «Геолог». Дом летний, 2 этажа, баня из сруба, водопровод, свет.
☎ 7-15-02,
+7 705 145 78 08.

По вопросам размещения информации обращайтесь в рекламную службу:
ВЕСТНИК компании
+7 (7232) 50 36 20, 29 14 27
WhatsApp: +7 771 051 70 96.

*Р-н «Белого луга», участок 6 соток, баня.
☎ +7 777 406 25 99.

Авто

Продам

*Subaru Outback, 2005 г. в., ХТС, 2, 5 л, кожаный салон, механика, 5 200 000, торг.
☎ +7 705 135 35 56.

*Toyota Highlander, 2002 г. в., 2,9 л, металлик, 6 500 000 тг.
☎ +7 705 528 58 06.

*Москвич-402, раритетный, 1957 г. в., 1,3 л, на ходу, был в одной семье, 970 000 тг, на обмен цена будет выше.
☎ +7 705 445 67 77.

Гаражи

Продам

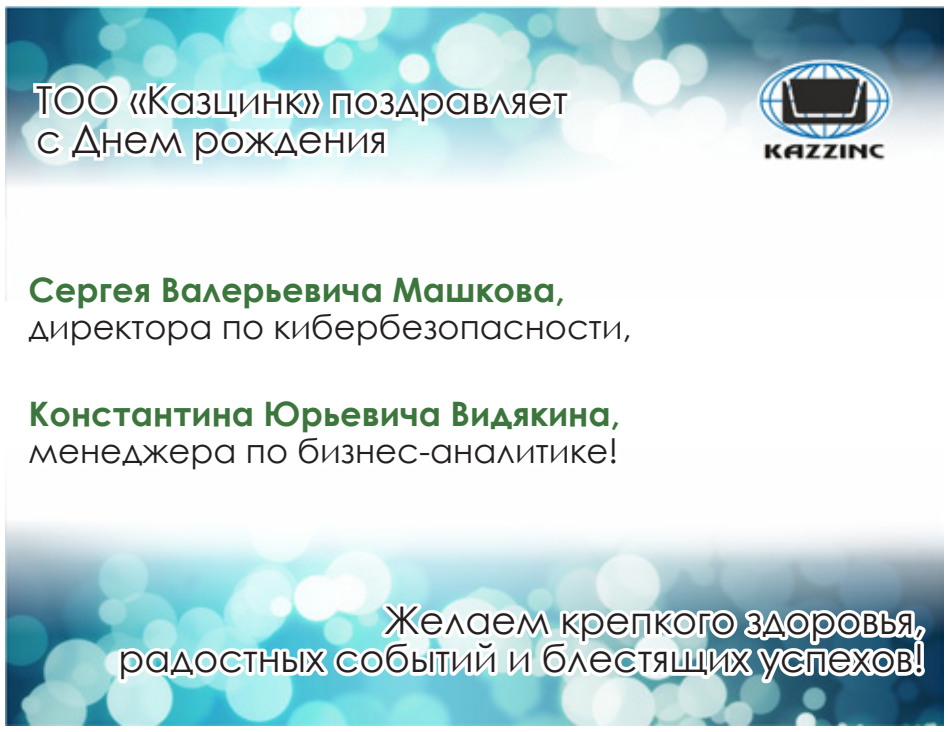
*Кирпичный, 5*7 м, в частном секторе, 2 погреба, участок 14 соток, недорого.
☎ +7 705 280 80 68.

Разное

Продам

*Спальный гарнитур, тумбочку, ватные матрасы.
☎ +7 777 855 39 08.

*Велосипед универсальный – 55 000 тг, детскую кроватку-качалку – 12 000 тг, стол тумбовый с дверцей – 19 000 тг, унитаз с прямым отводом, без бачка – 17 000 тг.
☎ +7 777 708 14 79.



Руководство и коллектив РГОК поздравляют с Днем рождения
Алексея Викторовича Кибенко,
Алексея Николаевича Прохоренко!
Пусть годы мчатся чередой,
Минуя все ненастья,
Мы вам желаем всей душой
Любви, здоровья, счастья!

Руководство РМК поздравляет с Днем рождения
Марию Александровну Куимову,
начальника Управления трудовых ресурсов!
Желаем благополучия, профессиональных побед и успехов, исполнения всех планов и задач!
Пусть каждый день будет плодотворным и результативным!

Руководство и коллектив Жайремского горно-обогатительного комбината поздравляют с Днем рождения
Наилю Наилевну Татлыеву,
Каната Набиевича Танкибаева,
Жазиру Сериковну Караманову,
Биржана Рахимбекулы Кенжекеева,
Аманбека Билимұлы,
Рымкеш Суиндыковну Нугиманову!
Пусть жизнь наполняется яркими красками,
Желаем черпать в ней одно вдохновение,
Мгновенья пусть будут только прекрасными,
Успеха, здоровья вам!
С Днем рождения!

Руководство и коллектив ПК «Казцинк-Транс» поздравляют с Днем рождения
Юлию Константиновну Токареву,
Адиля Талгатовича Битимбаева!
Работа пускай только счастье приносит,
Чтоб все ваши планы большие сбылись,
Пусть путь ваш всегда будет очень широким,
Мечта, словно птица, стремится пусть ввысь!

Руководство и коллектив ТОО «Казцинк-Энерго» поздравляют с Днем рождения
Юлию Викторовну Писареву,
Жанар Ельгазовну Кусаинову,
Дмитрия Николаевича Зиновьева,
Максима Алексеевича Рогозина,
Владимира Андреевича Медведева,
Елену Васильевну Ермолаеву,
Ирину Олеговну Клименко!
Фейерверк ярких, радужных красок
Пусть наполнит улыбками дом,
Настроение будет прекрасным,
Ждет удача везде и во всем!

Руководство и коллектив РТЦ ПК «Казцинк-Транс» поздравляют с Днем рождения
Степана Николаевича Зорькина,
Валерия Валерьевича Попова,
Сергея Сергеевича Ушакова,
Людмилу Андреевну Лисицкую,
Манаса Мураталиевича Тургунбаева,
Александра Игоревича Кузнецова!
Поздравить с Днем рождения спешим сегодня вас.
Примите поздравления сердечные от нас!
Пусть сказочным везением благословит судьба,
Прекрасным настроением и чашею добра.
Желаем вам стабильности и верности друзей,
Житейской здравой мудрости, и многих светлых дней!

Гороскоп с 26 июня по 2 июля

ОВЕН

Вас ждет много неожиданностей. Большая часть из них будет приятной. Это время успехов и побед, важных не только для вас, но и для тех, кто рядом. Предстоит много новых задач, возможно, придется менять планы, чтобы быстро справиться с самыми срочными. Вам будут помогать работоспособность и интуиция. Выходные порадуют общением с людьми, которые по-настоящему любят и понимают вас. Они помогут настроиться на позитивный лад, обрести еще большую уверенность в своих силах.

ТЕЛЕЦ

Хороший период начать что-то новое – интересное дело добавит энергии, сил и отличного настроения. Но не стоит забывать и о незавершенном – только решив все вопросы, сможете двигаться дальше. Вы будете более эмоциональными, чем обычно, но это даже хорошо – появится отличный шанс высказать наболевшее, признаться в чувствах и просто дать себе возможность быть собой. Уделите внимание здоровью, сделайте шаг навстречу новым полезным привычкам в питании.

БЛИЗНЕЦЫ

Если вы планируете отпуск, предусмотрите и план «Б» – именно он поможет оставаться спокойными, если вдруг что-то пойдет не так, как рассчитывали. Близким может не хватать вашего внимания и поддержки. Не стоит отменять семейные мероприятия или встречи с друзьями ради решения бытовых или рабочих вопросов. Суббота – отличный повод для свидания, романтической фотосессии, небольшого путешествия вдвоем. Новые впечатления помогут еще лучше узнать друг друга.

РАК

Возьмите паузу в любых делах и устройте себе отдых. Наступает период, когда можно не следовать расписанию, не бояться контроля или жесткого цейтнота, не остерегаться дополнительных хлопот и обязательств. Позаботьтесь о гармоничном эмоциональном фоне, не стоит расстраиваться по мелочам, поддаваться плохим воспоминаниям и тайным тревогам. Проведите выходные с семьей. Отношения с близкими будут особенно гармоничными и теплыми.

ЛЕВ

Вам наконец-то удастся показать окружающим лучшие свои качества, которых раньше не замечали. Вы произведете настоящий фурор, но не зазнавайтесь, а будьте открытыми. Только так можно остаться на волне успеха. Если вы поведете себя правильно, то обзаведетесь влиятельными союзниками. Самодисциплина и ответственность помогут избежать многих проблем. Отличное время для общения, романтических знакомств. Новые отношения быстро примут серьезный характер.

ДЕВА

В первые дни недели предстоит решать множество вопросов одновременно, справиться с ними без труда поможет опыт и команда единомышленников. Вы будете идти к цели семимильными шагами, но особенно торопиться не стоит, чтобы не упустить из виду то, что потом может сыграть важную роль. Вероятны приятные события дома, неожиданные хорошие новости. Не исключено, что в гости заглянет именно тот человек, которого вы больше всего хотите увидеть.

ВЕСЫ

Возможно, вам придется столкнуться с некоторыми изменениями на работе, от которых не придете в восторг. Примите их философски: что ни делается – все к лучшему. Если вдруг покажется, что перед вами закрыты все двери, не паникуйте, а проверьте, в какую сторону они открываются. Благоприятное время для крупных покупок, а также реализации важных для семьи планов – например, смены жилья. Неожиданные новости, касающиеся работы, поднимут настроение.

СКОРПИОН

Вы будете склонны переоценивать свои силы, а потом переживать из-за того, что не смогли достичь всех поставленных целей. Старайтесь смотреть на вещи реально – это поможет избежать и разочарований, и пустых надежд. Сейчас достаточно будет плыть по течению и пользоваться теми возможностями, которые открываются перед вами. Если вы давно хотели поговорить с кем-то о важном деле, этот человек найдет для вас время в начале недели.

СТРЕЛЕЦ

Предстоят знакомства с людьми, которые будут вам действительно интересны. Ко многим вы сразу почувствуете симпатию, и она окажется взаимной. Ладить с теми, кого вы знаете давно, станет гораздо проще, на смену намекам и недомолвкам придет открытость в общении. Решение финансовых вопросов стоит отложить на конец недели. Именно в это время вам проще будет понять, как лучше действовать, на что тратить деньги, а на чем сэкономить.

КОЗЕРОГ

Отличное время для решения юридических вопросов, заключения сделок, оформления документов. Все это потребует некоторых усилий, но вы ничего не перепутаете и не упустите из виду. А позже не раз похвалите себя за то, что были внимательны к мелочам. Дома станет больше забот. Вероятны неожиданные визиты родственников, причем гости могут задержаться надолго. Общение с ними вас порадует, несмотря на возникающее желание побыть наедине с собой.

ВОДОЛЕЙ

Эта неделя будет особенно удачной в сфере финансов. Многие семейные разногласия останутся в прошлом, если вы первыми проявите инициативу в общении с родственниками. Отношения с коллегами могут стать напряженными, если вы не попытаетесь сгладить острые углы. Помните: иногда стоит пойти на уступки в мелочах, но настоять на своем в чем-то действительно важном. Полезно будет сменить обстановку, съездить в отпуск или сходить в поход.

РЫБЫ

Пришло время показать, чему вы успели научиться и на что способны. Не скромничайте: вам есть чем гордиться. Кто-то может позавидовать вашим достижениям, но гораздо больше будет тех, кто оценит их по достоинству. Старайтесь избегать перегрузок, соблюдайте режим труда и отдыха – это то, что действительно важно сейчас. Предстоят яркие события личного характера – свадьба, рождение ребенка, а также судьбоносные знакомства, перемены в отношениях с любимым человеком.

Руководство РМК поздравляет
с Днем рождения
Татьяну Валерьевну Лукину!
Желаем удачи, оптимизма, успехов,
силы и энергии, стабильности и
достатка! А также крепкого здоровья,
счастья, любви родных и близких
Вам людей!

Руководство и коллектив
ПК «Казцинкмаш» поздравляют
с Днем рождения
Наталью Владимировну Белоус,
Евгения Анатольевича
Выходцева,
Константина Александровича
Галышева,
Александра Васильевича Голубых,
Ивана Сергеевича Гусева,
Сергея Викторовича Давыденко,
Евгения Александровича
Коваленко,
Сергея Юрьевича Кузьмина,
Даниила Николаевича
Кутейникова,
Маргариту Артемовну Ларионову,
Кирилла Александровича
Литвинова,
Евгения Сергеевича Маничева,
Александру Евгеньевну
Мирошниченко!
Пусть будет все, что окружает,
Весенним, светлым и прекрасным.
Пусть солнце каждый день сияет,
Пусть каждый день приносит
счастье!

Руководство и коллектив
ПК «Казцинкмаш» поздравляют
с Днем рождения
Александра Викторовича
Падерина,
Евгения Юрьевича Прибыткова,
Дениса Евгеньевича Рекина,
Бека Советбековича Садуакасова,
Дмитрия Александровича
Семенова,
Елену Сергеевну Стрельцову,
Александра Борисовича
Филатова,
Екатерину Петровну Харину,
Татьяну Владимировну Чуракову!
От всей души хотим пожелать
благополучия, здоровья, бодрости и
творческого вдохновения.
Пусть решаются все сложные задачи,
а планы воплощаются в жизнь!

Коллектив управления РМК
поздравляет с Днем рождения
Татьяну Анатольевну Свахину,
Михаила Олеговича Никитина!
Желаем в День рожденья вам здоровья,
Чтоб новый день улыбку приносил, был
Добрым, светлым, теплым и с любовью
Немало радостных мгновений
подарил!
Желаем бодрости и сил для
жизни новой,
В достатке, мире и уюте век прожить,
Для вас больших дорог открылось
много:
Мечтать, творить, смеяться и любить!

Коллектив АО «Шаймерден»
поздравляет с Днем рождения
Елену Александровну
Олейник!
В День Рождения пусть исполняются
мечты –
Самые красивые, желанные,
Будет жизнь полна улыбок и любви,
Радуют удачи, встречи долгожданные!

Коллектив маркшейдерской
службы Тишинского рудника
поздравляет с Днем рождения
Людмилу Анатольевну
Иваненко!
Примите от души Вы поздравления!
Пусть в Вашу честь в День вашего
рождения
Мечты приблизится скорее
исполнение,
И пусть Вас радуют счастливые
мгновения.
Желаем Вам здоровья, вдохновения,
В прекрасной форме быть и в добром
настроении,
В любви, гармонии Вам жить,
без огорчений.
Во всех делах – высоких достижений!

Отдел обучения г. Усть-Каменогорска
поздравляет с Днем рождения
Ирину Вадимовну Грохотову!
Желаем радости, везения,
Пусть все мечты осуществляются,
Чудесным будет настроение,
А будни в праздник превращаются!

Поздравляем с Днем рождения
Ирину Викторовну Могилеву,
Данила Викторовича
Кузнецова!
Мы желаем в День рождения
Счастья, радости, везения,
Сил, здоровья и любви,
Чтоб сбылись ваши мечты.
Коллектив ОТК Службы А и ТК
г. Риддера

Профком Тишинского рудника
поздравляет с Днем рождения
Сергея Викторовича
Малыгина,
Людмилу Анатольевну Иваненко,
Никиту Романовича
Бочкарева!
Пусть будет все, что в жизни нужно,
Чем жизнь бывает хороша:
Любовь, здоровье, счастье, дружба
И вечно юная душа!
Пусть улыбкой, радостью, любовью
Сердце полнится всегда.
Крепких сил, энергии, здоровья,
Не терять вам долгие года!

зарядка для ума

1	9	8	9	11	■	11	■	5	■	3	9	6	9	10
2	■	2	■	13	11	2	3	7	11	8	■	7	■	4
3	23	6	10	9	■	7	■	8	■	7	1	1	7	3
4	■	10	■	11	■	10	9	12	■	2	■	2	■	4
5	8	9	11	7	3	14	■	7	22	8	7	8	4	18
■	17	■	9	■	9	■	■	■	24	■	15	■	6	■
10	7	11	8	7	5	4	■	5	2	5	2	21	5	7
9	■	4	■	17	■	15	7	10	■	8	■	8	■	10
13	9	6	2	12	■	16	■	4	■	2	3	4	10	14
5	■	9	■	9	11	9	6	5	9	19	■	20	■	20
7	8	5	7	16	■	6	■	7	■	7	6	3	8	7

5			7				8	
7			6		3		9	
2						6	1	
	5	2		7		9		
		4		9		5		
		8		3		4		
			3	4	9			6
	3				2			9
	6	9						3

6			8			1		
			3			2	5	
8	3	9	1					
	8			7			6	
				5		4	9	3
9	5			1				
		2			4	7		6
		3			1			4
	7				9			5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Б	У	Т	И	К										
16	17	18	19	20	21	22	23	24						

ответы №24

По горизонтали: 1. Охра. 5. Ложа. 7. Голгофа. 8. Река. 10. Кляп. 12. Цветы. 13. Чудо. 16. Спор. 18. Фото. 19. Икры. 20. Жаба. 22. Гага. 25. Устав. 28. Кайф. 30. Рысь. 31. Абитиби. 32. Торт. 33. Мгла.

По вертикали: 1. Обруч. 2. Ага. 3. Улов. 4. Пост. 5. Лак. 6. Ампер. 9. Код. 11. Ляп. 14. Умора. 15. Охота. 16. Свинг. 17. Округ. 20. Жакет. 21. Буй. 23. Азы. 24. Альфа. 26. Скит. 27. Арии. 29. Фат. 30. Рим.

Уважаемые работники ТОО «Казцинк», ВНИМАНИЕ!

На «Горячую линию» можно обращаться с вопросом, жалобой, замечанием, предложением по совершенствованию; по вопросам соблюдения техники безопасности труда на рабочих местах; с информацией об обнаружении нарушений в отношении цепочки поставок золота, серебра, о фактах коррупции в компании, о нарушении прав человека и Корпоративной этики; за уточнением необходимой или противоречивой информации, а также с благодарностью по любым направлениям деятельности.

«ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ» тел.: 8 800 080 0028

Ваши обращения принимаются:

* В письменном виде:

– на внутреннем сайте компании в разделе «Горячая линия»;

– с использованием **«ящиков предложений»**, которые размещены на проходных, в холлах АБК, по территории компании;

– по адресу: **070002, г. Усть-Каменогорск, ул. Промышленная, 1** (с пометкой «Горячая линия»);

– по электронным адресам: **hotline@kazzinc.com, personal@kazzinc.com и tb@kazzinc.com.**

* Звонком на единый бесплатный номер «Горячей линии»: **8 800 080 0028.**

* Кроме того, есть возможность высылать текстовые и аудиосообщения, а также фото- и видеоматериалы в мессенджеры: **+7 705 795 68 05 – WhatsApp; +7 705 795 68 15 – Viber.**

В номере использованы материалы из открытых Интернет-источников.

ЕЖЕНЕДЕЛЬНИК «Вестник Компании»

Директор Елена САВИНА
Главный редактор Вероника ВОЕВОДА
Технический редактор Александра КСЕНОФОНТОВА
Корректор Ирина ГУДЗ
Фото Константин ШМАКОВ

СОБСТВЕННИК: ТОО «MediaPRO.KZ»

Свидетельство о постановке на переучет периодического печатного издания №KZ22VPY00031740 от 28.01.2021 г. выдано Министерством информации и общественного развития Республики Казахстан

Еженедельник распространяется в Усть-Каменогорске, Риддере, Алтае, Серебрянске (ВКО), Лисаковске, Кокшетау (Акмолинская обл.), п. Жайрем (Улытауская обл.).

Авторы опубликованных материалов несут полную ответственность за достоверность фактов, статистических данных, собственных имен и прочих сведений. Мнение редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов. За содержание рекламных материалов ответственность несет рекламодатель.

ТИРАЖ 16 548 ЭКЗЕМПЛЯРОВ
Адрес редакции:
070002, Республика Казахстан, г. Усть-Каменогорск, ул. Куйбышева, 57А.
Тел. факс: +7 (7232) 29-14-27, 50-36-20.
e-mail: vestnikkz@mail.ru
vestnik@kazzinc.com
По вопросам подписки обращаться по тел. +7 (7232) 29-14-27, 50-36-20.

По вопросам доставки обращаться В АО «КАЗПОЧТА»: +7 (7232) 569 633.

Газета отпечатана в типографиях: ТОО «Шығыс ақпарат» (070003, г. Усть-Каменогорск, ул. Космическая, 6/3), ТОО «Газетный Двор» (150009 г. Петропавловск, ул. Мусрепова, 34 «В»)

Заказ №10027. Объем – 6 печатных листов.
Наш индекс: 64660 или 14660