

**Қазақстан Республикасының Экология және табиғи ресурстар  
министрлігі, «Қазақстан Республикасының Орман шаруашылығы және  
орман өңдеу ұйымдарының Қауымдастығы «Жасыл Орман» заңды  
тұлғалар бірлестігі және «Орман шаруашылығы және жануарлар  
дүниесі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі  
арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған  
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

Қазақстан Республикасының  
Еңбек және халықты әлеуметтік  
қорғау Министрлігінде тіркелген  
"06" маусым 2024 жыл № 108  
Б. Бердұшев

Астана қаласы, 2024 жыл

## 1. Жалпы ережелер

1. Осы Салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) сала кәсіпорындары қызметкерлерінің мүдделерін білдіретін «Орман шаруашылығы және жануарлар дүниесі қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі – кәсіподақ), сала кәсіпорындары-жұмыс берушілердің мүдделерін білдіретін «Жасыл Орман» Қазақстан Республикасы Орман шаруашылығы және орман өңдеу ұйымдарының Қауымдастығы» ЗТБ (бұдан әрі-жұмыс беруші) арасында жасалды, сондай – ақ уәкілетті мемлекеттік органның атынан өкілдік ететін Қазақстан Республикасының Экология және табиғи ресурстар министрлігі (бұдан әрі - Министрлік).

2. Келісімнің тараптары: Министрлік, кәсіподақтар және жұмыс беруші болып табылады. Тараптар тең құқықты негізде Министрліктің, кәсіподақтардың және жұмыс берушілердің қажетті өкілеттіктері берілген өкілдер қатарынан осы Келісімді келіссөздер жүргізу, жасасу және оның орындалуын бақылау, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу, осы Келісімнің тараптары өкілдерінің арасында туындайтын келіспеушіліктерді реттеу, қорғау, қорғау саласындағы бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау бойынша тұрақты жұмыс істейтін Салалық комиссия құрады. орман қорын пайдалану, ормандарды молықтыру және орман өсіру (бұдан әрі – Салалық комиссия) өз қызметін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асыратын.

3. Осы Келісім әлеуметтік, еңбек және онымен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің жалпы қағидаттарын, Тараптардың өзара міндеттемелері мен жауапкершілігін айқындайтын, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделмеген орман шаруашылығы кәсіпорындарының қызметкерлері үшін қосымша әлеуметтік және еңбек кепілдіктерін белгілейтін, сондай-ақ қызметкерлер мен жұмыс берушілер мүдделерінің оңтайлы теңгерімін қамтамасыз ететін құқықтық акт болып табылады.

4. Осы Келісім Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына және өзге де нормативтік құқықтық актілерге, Қазақстан Республикасының Үкіметі, қызметкерлер мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы Бас келісімге, сондай-ақ Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық еңбек ұйымының Конвенцияларына сәйкес жасалды.

5. Осы Келісімнің күші министрлікке, орман шаруашылығы қызметкерлері мен олардың өкілдеріне – кәсіподақтарға және жұмыс берушілерге-Орман шаруашылығы кәсіпорындарына – жұмыс берушіге қолданылады.

6. Осы Келісім 2024-2026 жылдарға жасалған, 2021 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енеді және 2026 жылғы 31 желтоқсанға дейін қолданылады.

7. Осы Келісімнің қолданылу кезеңінде Тараптардың әрқайсысы оны өзгерту және толықтыру жөнінде ұсыныстар енгізуге құқылы, олар барлық тараптардың келісімі бойынша ғана қабылдануы мүмкін. Енгізілген

өзгерістер мен толықтырулар осы Келісімге қосымшамен ресімделеді және оның ажырамас бөлігі болып табылады.

8. Тараптардың ешқайсысы осы Келісім бойынша міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтатуға құқылы емес.

Қаржылық себептер бойынша нақты кәсіпорын осы Келісімді орындауды жалғастыра алмаған жағдайда, Тараптар бірлескен отырыста осы кәсіпорынға қатысты осы Келісімнің жекелеген тармақтарының қолданылуын тоқтату не өзгерту туралы шешім қабылдайды.

9. Осы Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған, қызметкерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер Келісімнің тиісті тармақтарының қолданысын кеңейтеді.

Нормативтік құқықтық актілерде қызметкерлердің жағдайы нашарлаған жағдайда, өзгерістер енгізу қажеттілігі осы Келісімде белгіленген тәртіппен қаралады.

## **2. Тараптардың Міндеттемелері**

1. Тараптар осы Келісімде көзделген ережелер, әлеуметтік-экономикалық жеңілдіктер мен кепілдіктер осы Келісіммен салыстырғанда ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде нашарлатылмайтынын мойындайды.

2. Тараптар осы Келісімде көзделген ережелер, әлеуметтік-экономикалық жеңілдіктер мен кепілдіктер Тараптар үшін міндетті болып табылатынын мойындайды. Бұл ретте ұжымдық шартта қосымша әлеуметтік кепілдіктер көзделуі мүмкін.

3. Ұжымдық шарттың күші оның атынан ұжымдық шарт жасалған жұмыс берушіге және кәсіпорындардың қызметкерлеріне және оған қосылған қызметкерлерге оның мүддесін білдіретін кәсіподақтың шотына ақшалай қаражатты міндетті түрде ай сайын аударып, жазбаша өтініш негізінде қолданылады. Аударымның мөлшері мен шарттарын тиісті кәсіподақ айқындайды. Қосылу тәртібі ұжымдық шартта айқындалады.

4. Ұжымдық келіссөздер жүргізу және Ұжымдық шарттың жобасын дайындау үшін Тараптар тепе-тең негізде комиссия құрады. Кәсіптік одақтың мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлер кәсіптік одақтың органына жұмыс берушімен өзара қарым-қатынаста олардың мүдделерін білдіру үшін өкілеттік беруге құқылы. Ұйымда жұмыскерлердің бірнеше өкілдері болған кезде олар комиссия жұмысына қатысу, ұжымдық шартты талқылау және оған қол қою үшін бірыңғай өкілді орган құрады. Бірыңғай өкілді органды қызметкерлер өкілдерінің кез келгенінен келіп түскен оны құру туралы ұсыныс жасалған күннен бастап 10 (он) жұмыс күнінен аспайтын мерзімде қызметкерлер өкілдері құрады. Қызметкерлердің жаңа өкілі құрылған немесе сайланған жағдайда (жаңа кәсіподақ құру, қызметкерлердің жаңа өкілдерін сайлауы) жасалған Ұжымдық шарттың қолданылу кезеңінде қызметкерлердің жаңа өкілі жұмыс істеп тұрған бірыңғай өкілді органға қандай да бір шектеусіз автоматты түрде қабылданады.

5. Еңбек қатынастарын, еңбек қатынастарына, Әлеуметтік және экономикалық сипатқа тікелей байланысты қатынастарды реттеу, сондай-ақ

еңбек дауларының алдын алу және шешу мәселелері бойынша салада әлеуметтік әріптестік пен диалогты дамыту мақсатында Тараптар: келіссөздер, келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасу, әлеуметтік әріптестік қағидаттарында консультациялар мен диалог жүргізу, Нормативтік құқықтық актілерді сақтау нысанында өзара іс-қимылды жүзеге асырады. Қазақстан Республикасының құқықтық актілері.

6. Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның отырыстарында Тараптар жұмыс берушілер мен кәсіподақтар өкілдерінің Сала кәсіпорындарында ұжымдық шарттардың іске асырылу барысы туралы, сондай-ақ осы Келісімнің ажырамас бөлігі болып табылатын ереже негізінде салалық комиссияның негізгі міндеттеріне сәйкес басқа да мәселелер бойынша есептерін тыңдайды.

7. Жеке еңбек дауларын шешу мақсатында Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 159-161-баптарына сәйкес келісу комиссиялары құрылады.

8. Жеке еңбек дауын шешу жөніндегі келісім комиссиясы тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады және заңды тұлға мәртебесі бар орман шаруашылығы және жануарлар дүниесі жүйесінің әрбір ұйымында, сондай-ақ заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктерінде құрылады және кәсіподақ комитеті мен ұйым әкімшілігі өкілдерінің тең санынан құрылады. Әр тараптың өкілдерінің саны еңбек ұжымының санына байланысты белгіленеді. Комиссия мүшелерінің нақты саны, оның жұмыс тәртібі, мазмұны және шешім қабылдау тәртібі ұйым басшысы мен кәсіподақ комитеті арасындағы жазбаша келісім бойынша белгіленеді не Ұжымдық шарттың талабымен айқындалады.

9. Тараптар еңбек ұжымдарын әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық қатынастарды жетілдіру бойынша салада қабылданатын шаралар туралы хабардар етеді.

10. Тараптар еңбек ұжымдарында қолайлы әлеуметтік-психологиялық ахуалды қолдауға жәрдемдеседі және жеке және ұжымдық еңбек дауларының алдын алу, алдын алу, сондай-ақ реттеу жөнінде бірлескен шаралар қабылдайды.

11. Тараптар осы келісімнің мазмұнын тиісті кәсіпорындардың қызметкерлеріне жеткізеді.

12. Тараптар Сала кәсіпорындарында тәлімгерлікті және еңбек әулеттерін дамытуды қамтамасыз етеді, сондай-ақ цехтарда, учаскелерде және ауысымдарда еңбек бәсекелестігіне ықпал ететін өндірістік конкурстарды ұйымдастыру бойынша жұмыс жүргізеді.

13. Жұмыс берушілер мен кәсіподақтар жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілдерін, еңбек заңнамасының нормалары бойынша келісім комиссияларының мүшелерін оқытуды, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамытуды және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізуді ұйымдастырады.

14. Тараптар бір-бірінің қызметіне араласпау туралы заңнамалық және жалпыға бірдей танылған халықаралық нормалар мен ережелерді сақтауға міндетті. Жаңадан құрылатын Кәсіптік одақтар мен жұмыс берушілердің бірлестіктерін (қауымдастықтарын, одақтарын) құруға және олардың жұмыс істеуіне кедергі келтірмеу.

15. Тараптар ерекше көзге түскен қызметкерлерді мемлекеттік наградалармен, «Еңбек сіңірген орман өсіруші», "Аңшылық шаруашылығы саласында еңбек сіңірген қызметкер", "Қорық ісінің еңбек сіңірген қызметкері" салалық құрметті атақтарымен, I, II, III дәрежелі «Қазақстан орманды қорғау қызметі үшін», "Жануарлар дүниесін қорғаудағы мінсіз қызметі үшін", "Биоәртүрлілікті сақтау ісіне қосқан үлесі үшін" төсбелгісімен және Құрмет грамотасымен наградтауға ұсынады. Қаржылық жағдайға байланысты жұмыс беруші естелік сыйлықтар және (немесе) ақшалай сыйлықтар беруді көздейді.

### **Жұмыс берушілер міндеттенеді:**

16. Кәсіподақтарға олардың сұрауы бойынша ақпарат беру:  
санаттар бойынша жұмыс істейтін адамдардың саны туралы ман;  
санаттар бойынша орташа жалақы туралы есеп;  
қалыпты және ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істеген кезде қызметкерлердің тарифтік ставкаларының мөлшері туралы құжат;

еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар туралы;  
осы Келісімнің және ұжымдық шарттардың орындалуы және жұмыс берушінің осы мақсаттарға жұмсаған шығындары туралы құжат;  
гендерлік және жастар саясаты туралы;

Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпаратты қоспағанда, кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелер бойынша басқа да ақпаратты қамтиды.

17. Қызметкерлердің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру мақсатында жұмыс беруші кәсіподақтардың мынадай мәселелер бойынша пікірін ескере отырып, актілер шығарады:

3 (үш) ай ішінде персонал санының 10 (он) % - дан астам жаппай төмендеуіне әкелуі мүмкін іс-шараларды өткізу;

қолданыстағы жағдайлардың нашарлауына әкелетін кәсіпорындағы еңбекақы төлеу шарттарының өзгеруі;

толық емес жұмыс уақыты режимін енгізу;  
жұмыскерлерді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен тиісті қағидалар мен нормалардан тыс тегін арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен, жеке қорғану құралдарымен, сүтпен немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерімен, емдік-профилактикалық тамақпен және жуғыш заттармен қамтамасыз ету;

басқа мәселелер Ұжымдық шарттың талаптарымен анықталуы мүмкін.

18. Ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес қашықтықтан және қоғамдық көлік болмаған жағдайда жұмыскерлерді қаржылық жағдайға байланысты кәсіпорындардың өндірістік объектілеріне жеткізуді ұйымдастыру.

19. Кәсіподақ өкілдеріне Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының, кәсіподақ мүшелері-сала кәсіпорындары қызметкерлерінің еңбек құқықтары мен мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылау жүргізу кезінде кедергісіз жол беруге және оларға жәрдемдесуге, қалыпты еңбек жағдайларын

қамтамасыз ету жөніндегі шараларды зерделеуге және қабылдауға. Қоғамдық бақылауды жүргізу кезінде кәсіподақ өкілдері еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың, өнеркәсіптік қауіпсіздіктің белгіленген ішкі ережелерін мүлтіксіз сақтауға тиіс.

20. Қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, қаржылық жағдайға байланысты өндірістік алаңдарда қоғамдық тамақтандыруды ұйымдастыру арқылы жұмыскерлердің лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдау.

21. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында, осы Келісімде және ұжымдық шарттарда белгіленген кәсіподақтар қызметінің құқықтары мен кепілдіктерін сақтау

22. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамында кәсіподақтармен еңбекті қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу, сондай-ақ техникалық Еңбек және қоғамдық бақылау инспекторларының жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау тексерулерін жүргізу бойынша бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асыру.

23. Кәсіпорындардың өндірістік-экономикалық қызметін ескере отырып, осы Келісім мен ұжымдық шарттар бойынша жалақының және әлеуметтік кепілдіктердің бұрын қол жеткізілген деңгейін қамтамасыз етуге бағытталған шараларды қабылдау.

#### **Кәсіподақтар міндеттенеді:**

24. Кәсіподақ мүшелері-қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тегін заңгерлік консультациялар беру, өз мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау, сондай-ақ өз өкілеттіктері шегінде мемлекеттік органдармен, жұмыс берушілермен және олардың бірлестіктерімен өзара қарым-қатынаста қызметкерлердің өкілдері болу.

25. Осы Келісім мен ұжымдық шарт орындалған жағдайда даулы жағдайды шешудің төтенше шаралары ретінде наразылық акциялары мен ереуілдер өткізбеуге тиіс.

26. Сала кәсіпорындарында салауатты өмір салтын насихаттау, кәсіптік сырқаттанушылықты азайту, қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауы бойынша жұмыс жүргізу.

27. Сала кәсіпорындарының әлеуметтік-экономикалық дамуына ықпал ету, еңбек өнімділігін, тиімділігі мен сапасын, сондай-ақ қызметкерлердің біліктілігін арттыруға жәрдемдесу, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормаларын сақтау, Еңбек және өндірістік тәртіпті нығайту.

28. Өз өкілдері арқылы кәсіпорын бөлімшелерінде жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, кәсіподақ мүшелерінің, сондай-ақ олардың мүдделерін білдіруге өкілеттік берген қызметкерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін сақтауын қоғамдық бақылауды жүзеге асыру. Қоғамдық бақылауды жүргізу кезінде кәсіподақ өкілдері еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың, өнеркәсіптік қауіпсіздіктің белгіленген ішкі ережелерін мүлтіксіз сақтауға тиіс.

### **Министрлік міндеттенеді:**

29. Тараптардың сұрау салуы бойынша саланың әлеуметтік-экономикалық жай-күйі мен дамуына қатысты материалдарды ұсынады.

30. Тараптарды Министрліктің алқа отырысына және басқа да іс-шараларға қатысуға шақырады.

31. Бірлескен іс-шараларды әкімшілік-құқықтық қамтамасыз етуді жүргізеді.

32. Бітімгершілік тарап ретінде жұмыс беруші мен кәсіподақтар арасындағы даулы мәселелерді шешуге қатысады.

33. Кәсіподақтар өкілдері мен жұмыс берушілерді алқалы органның құрамына қосуға және оларды әлеуметтік және еңбек қатынастарын қозғайтын саланың нормативтік құқықтық актілерінің жобаларын дайындау және қарау жөніндегі комиссиялар мен топтардың жұмысына қатысуға тартуға міндеттенеді.

34. Бойынша шаралар қабылдау:

орман шаруашылығы жүйесі қызметкерлерінің жалақысын көтеру;

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 132-бабына сала қызметкерлерін далалық жағдайларда жұмыс істейтін қызметкерлерге далалық үлеске қаражат бөлу үшін қосу;

орман қорғау және табиғат қорғау мекемелерінің, сондай-ақ орман шаруашылығы және жануарлар дүниесі комитетінің орман шаруашылығына қызмет көрсету жөніндегі жүйесі ұйымдарының бухгалтерлік қызметінің («Қазақ ормандарды авиациялық қорғау базасы (Қазавиалесорғау)» РМҚК, «Қазақ орман орналастыру кәсіпорны» РМҚК (Қазлеспроект), «ПО» Охотзоопром» РМҚК, «Қазақ республикалық Орман тұқым өсіру орталығы» РМҚК) ауылдық жерлерде жұмыс істегені үшін үстемеақы алатын адамдардың тізбесіне енгізу;

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жеңілдіктерді ескере отырып, Қазақстан Республикасы Үкіметінің 31.12.2015 жылғы № 1193 қаулысын, маусымдық жұмыскерлердің мәртебесін қайта қарау;

саланың жас мамандарын «Дипломмен ауылға» бағдарламасына енгізу жөніндегі нормалармен толықтырылсын;

«Мемлекеттік орман қоры учаскелерінде орман қорын қорғау, қорғау, пайдалану, ормандарды молықтыру және орман өсіру жөніндегі нормалар мен нормативтерді бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Ауыл шаруашылығы министрінің 2015 жылғы 20 шілдедегі № 18-02/664 бұйрығына сәйкес мемлекеттік орман күзеті қызметкерлерінің және табиғат қорғау ұйымдарының мемлекеттік инспекторларының санын келтіру жөнінде шаралар қабылдау;

республикада біліктілікті арттыру жүйесін қалпына келтіруді ескере отырып, сала қызметкерлерінің біліктілігін арттыруға қаражат бөлу.

35. Осы Келісім оған қол қойылған күннен бастап күнтізбелік 30 (отыз) күн ішінде Қазақстан Республикасының бүкіл аумағында және Министрліктің

интернет-ресурсында таратылатын мерзімді баспасөз басылымдарында ресми жариялансын.

### 3. Еңбекақы

1. Кәсіптік-біліктілік топтары бойынша еңбекақы төлеудегі диспропорцияны жою, қызметкерлерді өзінің біліктілігі мен еңбек өнімділігін арттыруға ынталандыру, орманшы (орман шаруашылығы инженерлері) кәсіптерінің тартымдылығын қамтамасыз ету мақсатында жұмыс беруші жас толықтыру үшін жалақы жүйесін жетілдіреді.

2. Сала кәсіпорындарында ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыспен қамтылған бірінші разрядты жұмысшының айлық тарифтік мөлшерлемесінің ең төменгі мөлшерін жұмыс беруші «Республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес тиісті қаржы жылына бекітілетін, саланы арттыратын коэффициентке көбейтілген ең төменгі айлық жалақыдан кем емес мөлшерде белгілейді:

2024 жылғы 1 қаңтардан бастап 1,85 мөлшерінде;

2025 жылғы 1 қаңтардан бастап 2,0 мөлшерінде.

Салалық ұлғайту коэффициенті ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін жұмысшылардың айлық тарифтік мөлшерлемесінің ең төменгі мөлшерін олардың разрядына қарай есептеу үшін қолданылады.

Ұжымдық шартта көтеруші салалық коэффициенттің неғұрлым жоғары мөлшері белгіленуі мүмкін.

Жоғарылатылатын салалық коэффициент табиғат қорғау және орман қорғау мекемелерінің мамандары мен қызметкерлеріне де қолданылады, облыстар әкімдіктерінің табиғи ресурстар және табиғат пайдалануды реттеу басқармасының ведомстволық бағыныстағы ұйымдардың, Министрліктің Орман шаруашылығы және жануарлар дүниесі комитетіне ведомстволық бағыныстағы ұйымдардың, оның ішінде бухгалтерлердің, экономистер, кадрлар инспекторлары, бағдарламашылар, аудармашылар, барлық санаттағы инженерлер, заңгерлер, орман өрт сөндіру станцияларының жүргізушілері, тракторшылары, жұмысшылары, өндірістік және әкімшілік үй-жайларды жинаушылары және орманды қалпына келтіру, орман қорғау және орман шаруашылығы жұмыстарымен айналысатын уақытша және маусымдық жұмысшылар.

Жоғарылату коэффициенті ұйымның бюджеттік немесе меншікті қаражаты болған кезде қолданылады (үнемдеу, арнайы шот).

3. Бірінші разрядты қызметкердің айлық жалақысының ең төмен мөлшері немесе айлық тарифтік мөлшерлемесінің мөлшері «Республикалық бюджет туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес тиісті қаржы жылына белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен төмен болмауы тиіс.

4. Көшпелі жұмыстарда тұрақты жұмыс істейтін қызметкерлерге жұмыс орнынан тыс наряд – тапсырма алуды қоса алғанда, жұмыс ауысымы басталғанға дейін және аяқталғаннан кейін жұмыс орнына дейін және кері

қарай жүріп-тұруға байланысты уақыт хронометраждық байқаулар негізінде белгіленеді және ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалған мөлшерде төленеді.

5. Жұмыстың вахталық әдісі кезінде жинау пунктiнен жұмыс орнына және кері қарай жол жүру уақыты ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде төленеді.

6. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленген жалақыны индекстеу тәртібін басшылыққа алады.

7. Жұмыс беруші үстеме жұмыс үшін (еңбекке уақытша және кесімді ақы төлеген кезде), мереке және демалыс күндері, түнгі уақытта еңбекақыны еңбек немесе ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес жоғары мөлшерде төлейді.

8. Қабылдаушы Тараптың жіберуші Тараптың қызметкерлеріне қатысты еңбекақы төлеу саласында ұқсас жұмыстарды және тиісті бірдей біліктілікті орындау кезінде кемсітушілікке жол беруіне тыйым салынады.

9. Жұмыс беруші жалақыны Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген мерзімде және толық көлемде төлейді. Жалақы төленбеген жағдайда жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылықта болады.

10. Еңбекке ақы төлеу, көтермелеу төлемдерінің нысандары (қосымша төлемдер, үстемеақылар, сыйлықақылар және басқалар) Қазақстан Республикасының заңнамасына және ұжымдық шарттарға сәйкес белгіленеді.

Ұжымдық еңбек шарттарында және жұмыс берушінің өзге де ішкі құжаттарында қызметкерлердің материалдық мүдделілігін күшейту үшін бір жылдағы және жұмыс өтілі үшін жұмыс қорытындылары бойынша қызметкерлерге сыйақы берудің, сыйақы берудің ынталандырушы жүйелері, сондай-ақ материалдық көтермелеудің басқа да нысандары көзделуі мүмкін.

11. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау қорытындылары бойынша Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1053 "Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімін, ауыр жұмыстардың, зиянды және зиянды (немесе) жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы қосымша ақы төленетін еңбек демалысына және еңбекақының жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін еңбек жағдайлары, сондай-ақ оларды беру қағидалары " (30-бөлім 244-тараудың 30-тармағы) әкімшілік-басқару персоналының қызметкерлеріне 24 күнтізбелік күн мөлшерінде жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысын тағайындайды.

#### **4. Жұмыс уақыты және демалыс**

1. Сала кәсіпорындарындағы жұмыс уақытының режимі ішкі еңбек тәртібінің Ережелерімен және / немесе жұмыс берушінің актілерімен белгіленеді.

## 5. Жұмыспен қамту

1. Сала қызметкерлерін жұмыспен қамту мақсатында жұмыс беруші кәсіподақтармен бірлесіп жұмыспен қамтуға жәрдемдесу (сақтау) бағдарламаларын, сондай-ақ кадрларды даярлау және қайта даярлау жоспарларын әзірлей алады.

2. Ұйым (кәсіпорын) қайта ұйымдастырылған, таратылған, жұмыскерлер саны қысқарған жағдайда жұмыс беруші жоспарлы іс-шараларды іске асыру басталғанға дейін кемінде 2 (екі) ай бұрын босатылған жұмыскерлерді жұмысқа орналастыру бойынша өзара консультациялар жүргізу үшін кәсіподақтарды хабардар етеді.

3. Кәсіпорын қызметкерлерінің саны немесе штаты бірдей біліктілікпен қысқарған кезде қолданыстағы заңнамада көзделген қызметкерлер санаттарынан басқа жұмыста қалдыруда артықшылық беріледі:

16 (Он алты) жасқа дейінгі балалары бар жалғызбасты аналарға (әкелерге);

медициналық қорытынды болған кезде ұйымда еңбек жарақатын, кәсіптік ауруға шалдыққан адамдарға;

зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін 3 (үш) және одан аз жыл қалған зейнеткерлік жасқа дейінгі қызметкерлерге;

ұжымдық шартпен айқындалатын басқа санаттарға беру.

4. Жұмыс беруші Жұмыс берушінің құрылтайшысы, қатысушысы немесе акционері болып табылатын (ұйым ішінде) заңды тұлғаларға (филиалдарға, өкілдіктерге және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерге) орындалатын жұмыстың күрделілігі, саны мен сапасы, біліктілігіне, мамандығына немесе кәсібіне сәйкес ұқсас лауазым бойынша қысқартылатын жұмыскерлерді қолда бар бос орындарға ауыстыруды қамтамасыз етеді.

5. Жұмыс беруші әрбір нақты жағдайда және мүмкіндіктер болған кезде, егер мұндай жұмысқа орналасу немесе қайта оқыту медициналық қорытынды және 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 жұмыс істемейтін туыстарын жұмысқа орналастыруды, оқытуды (қайта оқытуды) жүзеге асырады

6. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ мүшесімен еңбек шартын бұзу Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, Қазақстан Республикасы Жоғарғы Сотының 2017 жылғы 6 қазандағы № 9 нормативтік қаулысына сәйкес жүргізілсін.

7. Бейінді мамандықтар бойынша сырттай нысанда жоғары және орта оқу орындарында оқитын қызметкерлерге жұмыс беруші бекіткен тізбеге сәйкес оқу орнының орналасқан жеріне жылына 1 (бір) рет және оқуға арналған шартта, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалатын талаптарда кері қайту жолақысы төленуі мүмкін.

8. Жұмыс беруші өндірістік мүмкіндік болған кезде жүкті әйелдер мен 3 (үш) жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған адамдарға олардың жазбаша

өтініші бойынша Икемді жұмыс уақыты режимінде жұмыс істеу үшін жағдайлар жасайды.

9. Жұмыс беруші Халықты жұмыспен қамту орталықтарымен бірлесіп жұмыспен қамтуды мемлекеттік қолдау шаралары шеңберінде қолданыстағы жұмыс орындарының сақталуын қамтамасыз етуге жәрдем көрсетеді.

## **6. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау**

1. Жұмыс беруші мен кәсіподақтар жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау мақсатында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайларын жақсарту, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу, жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жай-күйіне ішкі және қоғамдық бақылауды ұйымдастыру бойынша бірлескен іс-қимылдарды көздейді.

2. Әрбір кәсіпорында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралар ұжымдық шартта тиісті бөліммен ресімделеді.

3. Еңбек қызметіне байланысты мүгедектікке немесе өлімге әкеп соққан жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулар кезінде зардап шеккен қызметкерге немесе оған құқығы бар адамдарға жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктері болған кезде ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде көзделген мөлшерде және тәртіппен біржолғы біржолғы өтемақы төлемін төлейді.

4. Жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктері болған кезде ұйымға көмек көрсетеді және ұжымдық шартта белгіленген талаптармен өндірістегі жазатайым оқиғадан қаза тапқан қызметкерді жерлеу рәсімдері мен салттық қызметтерге ақы төлейді.

5. Ұйымдардың өндірістік объектілерін еңбек жағдайлары бойынша аттестаттаудан өткізуді қамтамасыз ету.

Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері және аттестаттау комиссиясының қорытындылары еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шараларды әзірлеу, еңбекке ақы төлеуді негіздеу және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге жеңілдіктер мен өтемақылар беру үшін пайдаланылады.

6. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға ішкі бақылау функцияларын орындау үшін қажетті жағдайлар жасау, өз міндеттерін орындауға уақыт беру, көтермелеу шаралары, жұмыскерлерді жұмыс орындарына жіберу, оқыту және өзге де мәселелер мәселелерін ұжымдық шарт тараптары оны жасасу кезінде бірлесіп қарайды.

7. Жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктері болған кезде қызметкерге кәсіптік ауруы анықталған жағдайда және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес растайтын құжаттары болған жағдайда медициналық тексеруді жүргізуге арналған материалдық шығыстарды өтейді.

8. Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақат алған қызметкермен еңбек шарты уақытша еңбекке жарамсыздық кезеңінде бұзылған жағдайда, жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктері болған кезде еңбекке уақытша жарамсыздық туралы парақтың негізінде еңбек шарты

бұзылғаннан кейінгі кезеңге келетін еңбекке уақытша жарамсыздық күндері үшін әлеуметтік жәрдемақыға тең мөлшерде өтемақы төлейді не еңбекке уақытша жарамсыздық туралы парақ негізінде қаралады қызметкермен еңбек шартының қолданылу мерзімін ұзарту туралы мәселе.

9. Жұмыс беруші өндірісте қауіпсіз еңбек жағдайларын, тиісті санитарлық-тұрмыстық жағдайларды, қолданыстағы санитарлық нормалар мен ережелерге сәйкес цехтар мен бөлімшелердегі температуралық режимді қамтамасыз етеді.

10. Жұмыс беруші жұмысқа жаңадан қабылданатын жұмыскерлерді хабардар етеді, сондай-ақ жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау туралы, денсаулыққа зиян келтірудің бар тәуекелдері туралы, сондай-ақ зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау жөніндегі шаралар, қажетті жеке қорғану құралдары туралы анық ақпарат береді.

11. Еңбек жағдайларының анық сипаттамалары, ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда жұмыс істегені үшін қызметкерлерге өтемақылар мен жеңілдіктер тізбесі қызметкерлермен жасалатын еңбек шарттарында (келісімшарттарда) көрсетіледі.

12. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес сала ұйымдарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды ұйымдастыруды қамтамасыз ету.

13. Кәсіпорындарда және сала ұйымдарында МЕМСТ 12.0.230-2007 «Еңбекті қорғауды басқару жүйесі. Жалпы талаптар».

14. Жұмыс берушілердің қаражаты есебінен салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөніндегі талаптарды толық қамтамасыз ету есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі іс-шараларды қаржыландыруды көздеу.

15. Жыл сайын Жұмыс берушілер мен кәсіподақтардың қатысуымен саланың кәсіпорындары мен ұйымдарындағы еңбек жағдайларын, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жай-күйін қарауға, өндірістік жарақаттанудың, кәсіптік сырқаттанушылықтың себептерін талдауға және осы мәселелер бойынша істердің жағдайын жақсарту жөнінде тиісті шаралар қабылдауға.

16. Жұмыс беруші өз қаражаты есебінен денсаулық сақтау органдары белгілеген тәртіппен зиянды, қауіпті және қолайсыз өндірістік факторлардың әсеріне ұшыраған қызметкерлерге міндетті мерзімді медициналық қарап-тексерулер жүргізеді.

17. Кәсіпорындар мен ұйымдарда барлық қызметкерлерді сол жерде күзету қауіпсіздігі мәселелеріне міндетті түрде оқытуды және еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша білімдерін тексеруді жүргізу. Кәсіпорынның еңбекті қорғау жөніндегі комиссия мүшелерін, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуды жүргізу.

18. Кәсіподақ комитеттері Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің баптарында көзделген өкілеттіктер шегінде қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

19. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестердің жұмысын, оның ішінде еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау тексерулерін жүргізу бөлігінде жандандыру.

20. Еңбекті қорғау бойынша семинар-кеңестер ұйымдастыруға машықтану. Техникалық инспекторларды, еңбекті қорғау қызметтерін, құрылымдық бөлімшелерді әдістемелік және нормативтік-техникалық құжаттамамен қамтамасыз ету.

21. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеуге, олардың алдын алу шараларын әзірлеуге қатысу.

22. Салалық комиссия отырыстарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өндірістік жарақаттану, кәсіптік сырқаттану жай-күйі мәселелерін қарастыру, кейіннен әзірленген ұсыныстарды тәжірибелік іске асыру үшін уәкілетті мемлекеттік органдарға жіберу.

23. Жұмыс берушілермен бірлесіп келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасу арқылы қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің санаторлық-курорттық емделуін және демалысын ұйымдастыру, спорттық-бұқаралық іс-шаралар өткізу, салауатты өмір салтын насихаттау жөніндегі жұмысты жүзеге асыру.

24. Қызметкерді еңбек міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыруды қамтамасыз ету.

25. Саланың әрбір ұйымында қызметкерлердің еңбегін және денсаулығын қорғау жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлеу және оны қаржыландыруды көздеу.

26. Тараптар Сала кәсіпорындарында тәлімгерлікті және еңбек әулеттерін дамытуды қамтамасыз етеді, сондай-ақ цехтардағы еңбек бәсекелестігіне ықпал ететін өндірістік іс-шараларды, сондай-ақ учаскелерде және ауысымдарда еңбекті қорғау жөніндегі конкурстарды ұйымдастыру бойынша жұмыс жүргізеді.

## **7. Әлеуметтік кепілдіктер**

1. Жұмыс беруші сала ұйымдарының тиімді және тұрақты жұмысын қамтамасыз ету, персоналдың әл-ауқатын арттыру, салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, қызметкерлерді сауықтыру, олардың білім деңгейі мен кәсіптік даярлығын арттыру жөнінде шаралар қабылдайды.

2. Жұмыс беруші кәсіподаққа ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде әлеуметтік маңызы бар (мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру) іс-шараларды өткізуге қаражат бөлуге құқылы.

2. Жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктері болған кезде I, II, III дәрежелі «Қазақстан орманын қорғаудағы мінсіз қызметі үшін», «Жануарлар дүниесін қорғаудағы мінсіз қызметі үшін», «Биоәртүрлілікті сақтау ісіне қосқан үлесі үшін» төсбелгілерімен наградтау кезінде қызметкерлерге 50 ең төменгі есептік көрсеткіш мөлшерінде біржолғы сыйақы төлейді.

Жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктері болған жағдайда қызметкерлерге «Еңбек сіңірген орман өсіруші», «Аңшылық шаруашылығы

саласындағы еңбек сіңірген қызметкер», «Қорық ісінің еңбек сіңірген қызметкері» салалық құрметті атақтарымен марапаттау кезінде 100 ең төменгі есептік көрсеткіш мөлшерінде біржолғы сыйақы төлейді.

3. Жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктерді ескере отырып, қызметкерлерге қосымша ақылы демалыс және ақысыз демалыс ұсынады.

Қосымша демалыстардың шарттары мен ұзақтығы ұжымдық шартта, сондай-ақ Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, «Семей ядролық сынақ полигонындағы ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы», «Арал маңындағы экологиялық апат салдарынан зардап шеккен азаматтарды әлеуметтік қорғау туралы» Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес айқындалады.

5. Қызметкерге жазбаша хабарлама берілген күннен бастап орташа жалақысы сақтала отырып, аптасына төрт сағат жаңа жұмыс іздеу үшін босатылатын қызметкерлерге жұмыс орнынан кету құқығын беру.

6. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген негіздер бойынша 55 жастан бастап және зейнеткерлік жасқа толғанға дейінгі жұмыскерлермен еңбек шартын жұмыс беруші мен Жұмыскер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссияның оң шешімі болмай бұзуға жол бермеу. Комиссия құру тәртібі ұжымдық шартта, ал ол болмаған жағдайда – жұмыскерлер өкілдерінің келісімі бойынша шығарылған жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

7. Ұйымда кемінде 10 жыл жұмыс істеген қызметкерлерді мерейтойлық күндерге - 50, 55 әйел және 50, 60 жыл – ер лауазымдық жалақысы мөлшерінде көтермелеу.

8. Донор-қызметкерлерге тиісті медициналық мекеменің анықтамасын ұсынған кезде орташа күндік жалақысы сақтала отырып, бір демалыс күні бөлінсін.

9. Бекітілген кәсіптер мен лауазымдар тізбесі бойынша міндетті медициналық тексерулер жүргізу үшін қаражат бөлу.

10. Қарттар күніне зейнеткерлерге, Ұлы Отан соғысының ардагерлері мен тыл қызметкерлеріне (оларға теңестірілген) – 9 мамырға, ауған ардагерлеріне-15 ақпанға қайырымдылық көмек көрсету.

11. Мемлекеттік және кәсіби мерекелер қарсаңында сала қызметкерлерін көтермелеу және марапаттау.

12. Жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктері болған кезде құрылымдық бөлімше басшысының және кәсіподақ төрағасының өтініші бойынша жолдама құнының 20% есебімен қызметкерлер мен олардың балаларын сауықтыру үшін жолдамалар сатып алу үшін қаражат бөледі.

13. Жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктер болған кезде құрылымдық бөлімше басшысының және кәсіподақ төрағасының қолдаухаты бойынша растайтын құжаттар болған кезде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес 10 АЕК-ке дейінгі операциялар құнына ішінара өтемақы жүргізеді.

14. Жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктері болған кезде балалар үйінен немесе оқу орнын бітіргеннен кейін алғаш рет жұмысқа түскен жетім

балаларға ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде біржолғы жәрдемақы төлейді.

15. Баланың тууына байланысты жәрдемақы төлеу тәртібі мен мөлшері ұжымдық шартта айқындалады.

16. Жұмыс беруші ұжымдық шартта белгіленген шарттарда өндірісте қаза тапқан қызметкерлердің балаларына материалдық көмек көрсетуге құқылы.

17. Жұмыс беруші «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес зейнеткерлік жасқа толуына байланысты жұмыстан босатылған қызметкерлерге біржолғы жәрдемақы төлейді. Жәрдемақы мөлшері мен төлеу тәртібі ұжымдық шартта, ал ол болмаған кезде Жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

18. Жұмыс беруші қаржылық мүмкіндіктері болған жағдайда қызметкерлерді жерлеуге біржолғы жәрдемақы төлейді. Жәрдемақы мөлшері мен төлем тәртібі ұжымдық шартта айқындалады. Осы тармақтың күші кәсіпорынның бұрынғы қызметкерлері қатарындағы зейнеткерлерге қолданылуы мүмкін.

19. Қазақстан Республикасының заңнамасында, бас және осы келісімдерде көзделмеген қосымша кепілдіктер ұжымдық шартта белгіленеді.

20. Өзінің демалыс күндері Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша оқытудан өтетін қызметкерлерге қаржылық мүмкіндіктер болған кезде ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес оқуға нақты жұмсалған уақыт үшін өтемақы төлемі жүргізіледі.

21. Әйелдерге жүктілік және босану бойынша демалысқа шықпас бұрын немесе ол аяқталғаннан кейін қосымша әлеуметтік демалыс беріледі. Қосымша әлеуметтік демалыс беру шарттары мен тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

22. Ұжымдық шарттарда Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасында көзделмеген әлеуметтік демалыстарды беру шарттары мен тәртібі көзделуге тиіс

23. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және олардың келісімімен бала күтімі бойынша демалыстан кейін жұмысқа кіріскен қызметкерлер біліктілік дағдыларын қалпына келтіру мақсатында оқытудан немесе басқа жұмыс орнына ауыстырылған жағдайда қайта даярлаудан өтеді. Біліктілікті арттыру (қайта даярлау) уақытында қаржылық мүмкіндіктер болған кезде тараптардың келісімі бойынша өтемақы төлемдері төленеді.

24. Жұмыс беруші кәсіподақтармен бірлесіп қызметкерлерге және олардың отбасы мүшелеріне, кәсіпорынның зейнеткерлеріне атаулы әлеуметтік қолдау көрсетеді. Атаулы әлеуметтік көмектің мөлшері мен тәртібі Жұмыс берушінің актісімен немесе ұжымдық шартпен айқындалады.

## **8. Жастармен жұмыс**

1. Ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасу кезінде тараптарға жастар қатарындағы жұмыскерлердің әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық құқықтарын қорғау жөніндегі ережелерді көздеу ұсынылады:

жастар арасынан басшылық лауазымдарға резервті қалыптастыру және оқыту;

тәлімгерлерді Сала кәсіпорындарында жұмыс істеген бірінші жылы жастар қатарындағы қызметкерлерге бекітіп беру, тәлімгерлерге ұжымдық шартта айқындалған шарттарда жастармен жұмыс істегені үшін қосымша ақы белгілеу;

жұмысқа алғаш кірген жастар қатарындағы жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау шараларын бекітуге атсалысу.

2. Кәсіпорындарда мемлекеттік жастар саясатын іске асыру бойынша Тараптардың бірлескен қызметіндегі басым бағыттар:

кәсіпорында жас жұмысшыларды бейімдеу және бекіту бойынша тиімді бағдарламаларды әзірлеу және іске асыру;

жас жұмысшыларды кәсіби біліктілігін арттыруға және мансаптық өсуге ынталандыру;

өндіріс сапасын жақсарту, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау және басқа да бастамалар бойынша инновациялық ұсыныстар енгізетін жас жұмысшыларды ынталандыру;

жас жұмысшылардың шығармашылық белсенділігін дамытуға қолдау көрсету;

жастардың бос уақытын, дене шынықтыру-сауықтыру және спорттық жұмыстарды ұйымдастыру бойынша белсенді іс-шаралар.

Тараптарға жас жұмысшы кадрларды қолдау мақсатында олардың еңбегін ынталандыру тетіктерін, әсіресе жұмыстың алғашқы 3 (үш) жылы ішінде қарастыру ұсынылады.

## **9. Кәсіподақ қызметі үшін кепілдіктер**

1. Жұмыс беруші ұжымдық шартта немесе Тараптардың жазбаша келісімі бойынша көзделген талаптармен кәсіподақтарға, олардың кәсіподақ органдарына береді:

үй-жайлар, автокөлік, ішкі, желілік және қалааралық байланыс құралдары, ұйымдастыру техникасы;

ішкі радиохабар тарату және теледидар, көп тиражды баспа құралдарын пайдалану мүмкіндігі;

жиналыстар, конференциялар және басқа да кәсіподақ іс-шараларын өткізуге арналған үй-жай.

Жұмыс беруші кәсіподақтың кәсіпорындағы ақпараттық материалдарды орналастыру жөніндегі қызметіне кедергі келтірмейді. Ұжымдық шартта кәсіподақтың қызметін жақсартатын басқа да жағдайлар көзделуі мүмкін.

2. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініштері болған кезде жұмыс беруші кәсіподақ жарғысына сәйкес

қызметкерлердің жалақысынан мүшелік кәсіподақ жарналарын ай сайын кәсіподақ шотына толық көлемде аударды.

3. Жұмыс беруші сайланбалы кәсіподақ органдарының негізгі жұмысынан босатылмаған мүшелеріне өздеріне жүктелген міндеттерді орындау үшін уақыт береді. Кәсіподақ органдарының басқа мүшелерінің, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестегі кәсіподақ өкілдерінің негізгі жұмыстан босату шарттары мен кәсіподақ міндеттерін орындау уақытына ақы төлеу тәртібі ұжымдық шартта айқындалады. Кәсіподақтың сайланбалы органдарының жұмысына Кәсіподақтар шақыратын съездің, конференцияның немесе қысқа мерзімді кәсіподақ оқуының делегаттары ретінде қатысу үшін жұмыс беруші осы іс-шараларға қатысушыларды жалақысын сақтай отырып, іс-шараның толық ұзақтығы уақытында жұмыстан босатады.

4. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақтың дәлелді пікірін (келісімін) жасамай, тәртіптік жазаға тартылмайды. Негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ басшысы (Төрағасы) Жоғары тұрған кәсіподақтың дәлелді пікірін (келісімін) қоспағанда, тәртіптік жауапкершілікке тартыла алмайды.

5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың функцияларын орындайтын қызметкерге ынталандыру мақсатында ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалатын мөлшерде қосымша ақы және/немесе көтермелеудің өзге де нысандары төленеді.

6. Жұмыс беруші өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеу жөніндегі комиссияға, сондай-ақ еңбек дауларын қарау жөніндегі комиссияның жұмысына қатысу үшін босатылған кәсіподақ өкілдеріне жалақысын сақтайды және басқа жерге іссапар бойынша шығыстарды төлейді.

7. Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру үшін кәсіподақтар қоғамдық бақылау институттарын құра алады.

Кәсіподақтардың жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруы жөніндегі қосымша тетіктер ұжымдық шартта көзделуі мүмкін.

## **10. Бақылау және жауапкершілік осы Келісімнің орындалуына**

1. Салалық келісім министрлік, жұмыс берушілер мен кәсіподақтар арасындағы орман шаруашылығы және жануарлар дүниесі саласындағы әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарын реттейтін әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты болып танылсын.

2. Салалық келісімнің қолданылу кезеңінде әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссияда алдын ала қараусыз салалық келісімге енгізілген мәселелер бойынша наразылық акцияларын өткізбеуге тиіс.

3. Әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссияның отырысында жыл қорытындысы бойынша Салалық келісімнің орындалу барысын қарастыру.

4. Тараптардың мүдделерін қозғайтын бағдарламалық және стратегиялық құжаттардың, әлеуметтік-экономикалық және еңбек қатынастарын реттейтін нормативтік-құқықтық актілердің жобаларын талқылауды жүргізу практикасы.

5. Әлеуметтік әріптестікті дамыту мақсатында Тараптар бір-біріне саладағы әлеуметтік-экономикалық жағдай, тиісті мәселе бойынша қабылданған шешімдер мен нормативтік актілер туралы толық және уақтылы ақпарат жіберу қажет деп таниды.

6. Ұжымдық шарттар жасалмаған ұйымдарда ұжымдық шарттар жасасу жөнінде шаралар қабылдау.

7. Тараптардың салалық келісім бойынша міндеттемелері ұжымдық шарттар жасасу кезінде есепке алынуға тиіс.

8. Салалық келісім меншік нысанына қарамастан саланың барлық жұмыс берушілеріне қолданылады.

9. Тараптар осы Келісімнің орындалуын бақылауды жүзеге асырады.

10. Осы келісімді орындамау немесе тиісінше орындамау жағдайлары анықталған кезде Тараптарға жазбаша ұсынымдар жіберіледі. Тараптар осындай ұсынымдарды алған күннен бастап 10 (он) жұмыс күнінен кешіктірмей еңбек инспекциясының қатысуымен мәселенің мәні бойынша өзара консультациялар өткізуге міндетті. Өзара консультациялар барысында қабылданған шешімдер жазбаша ресімделеді және барлық тараптар үшін міндетті күшке ие болады. Тараптар арасында келісімге қол жеткізілмеген кезде келіспеушіліктер хаттамасы жасалады, одан кейін даулы мәселелер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес шешіледі.

11. Осы Келісімді іске асыру барысында туындайтын барлық даулы мәселелер Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның отырысында, ал келіспеген жағдайда – сот тәртібімен шешіледі. Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның отырыстары қажеттілігіне қарай, бірақ жылына кемінде 2 (екі) рет өткізіледі.

12. Осы Келісім Тараптардың әрқайсысы үшін бір-бірден бірдей заң күші бар 7 (жеті) данада жасалды, бір данасы Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес хабарламалық тіркеуден өту үшін Министрлікте қалады.

## **Тараптардың Қолдары:**

**Қазақстан Республикасы  
Экология және табиғи ресурстар**

министрлігінің вице-министрі



Н. Шәрбиев

«Жасыл Орман» Қазақстан  
Республикасы Орман  
шаруашылығы және орман өңдеу  
ұйымдарының Қауымдастығы»  
ЗТБ кеңесінің төрағасы



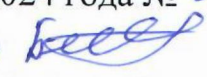
Д. Қыдырбаев

«Орман шаруашылығы және  
жануарлар дүниесі  
қызметкерлерінің салалық  
кәсіптік одағы» ҚБ төрағасы



Қ. Үстеміров

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**между Министерством экологии и природных ресурсов**  
**Республики Казахстан, Объединением юридических лиц «Ассоциация**  
**организаций лесного хозяйства и лесопереработки Республики**  
**Казахстан «Жасыл Орман» и Общественным объединением**  
**«Отраслевой профессиональный Союз работников лесного хозяйства и**  
**животного мира» на 2024-2026 годы**

Зарегистрировано в  
Министерстве труда и  
социальной защиты населения  
Республики Казахстана  
«06» июня 2024 года № 108  
Бердүшіс Б., 

город Астана, 2024 год

## 1. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между ОО «Отраслевой профессиональный Союз работников лесного хозяйства и животного мира» (далее – Профсоюз), представляющими интересы работников организаций отрасли, ОЮЛ «Ассоциация организаций лесного хозяйства и лесопереработки Республики Казахстан «Жасыл Орман» (далее – Работодатель), представляющей интересы работодателей - организаций отрасли, а также Министерством экологии и природных ресурсов Республики Казахстан (далее – Министерство), представляющим уполномоченный государственный орган.

2. Сторонами Соглашения являются: Министерство, Профсоюз и Работодатель. Сторонами на равноправной основе из числа наделённых необходимыми полномочиями представителей Министерства, Профсоюза и Работодателей образуется постоянно действующая Отраслевая комиссия по ведению переговоров, подготовке заключению и контролю за исполнением настоящего Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий между представителями Сторон настоящего Соглашения, рассмотрению программных и стратегических документов в области охраны, защиты, пользования лесным фондом, воспроизводства лесов и лесоразведения (далее – Отраслевая комиссия) осуществляющая свою деятельность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

3. Настоящее Соглашение является правовым актом, определяющим общие принципы регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений, взаимные обязательства и ответственность Сторон, устанавливающим дополнительные социальные и трудовые гарантии для работников предприятий лесного хозяйства, не предусмотренные законодательством Республики Казахстан, а также обеспечивающим оптимальный баланс интересов работников и Работодателей.

4. Настоящее Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и иными нормативными правовыми актами, Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, Республиканскими объединениями работников и работодателей, а также Конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Республикой Казахстан.

5. Действие настоящего Соглашения распространяется на Министерство, работников и их представителей лесного хозяйства – Профсоюзы и работодателей-организаций лесного хозяйства – Работодателя.

6. Настоящее Соглашение заключено на 2024-2026 годы, вступает в силу с 1 апреля 2024 года и действует до 31 декабря 2026 года.

7. В период действия настоящего Соглашения каждая из Сторон вправе вносить предложения по его изменению и дополнению, которые могут быть приняты только по согласию всех Сторон. Внесённые изменения и дополнения

оформляются приложением к настоящему Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

8. Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение обязательств по настоящему Соглашению.

При невозможности продолжения исполнения настоящего Соглашения конкретным предприятием по финансовым причинам, Стороны на совместном заседании принимают решение о прекращении либо изменении действия отдельных пунктов настоящего Соглашения по отношению к данному предприятию.

9. Нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Соглашения, улучшающие положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения.

В случае, когда нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, необходимость внесения изменений рассматривается в порядке, установленном настоящим Соглашением.

## **2. Обязательства Сторон**

1. Стороны признают, что положения, социально-экономические льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, не могут быть ухудшены коллективным договором или актом Работодателя по сравнению с настоящим Соглашением.

2. Стороны признают, что положения, социально-экономические льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, являются обязательными для Сторон. При этом, коллективным договором могут предусматриваться дополнительные социальные гарантии.

3. Действие коллективного договора распространяется на Работодателя и работников предприятий, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления с обязательным ежемесячным отчислением денежных средств, на счёт представляющего его интересы Профсоюза. Размер и условия отчисления определяется соответствующим Профсоюзом. Порядок присоединения определяется коллективным договором.

4. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора Стороны создают на паритетной основе комиссию. Работники, не являющиеся членами профессионального союза вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с Работодателем. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создаётся Единый представительный орган для участия в работе комиссии, обсуждения и подписания коллективного договора. Единый представительный орган создаётся представителями работников в течении не более 10 (десяти) рабочих дней с даты предложения о его создании, поступившего от любого из представителей работников. В случае образования или избрания нового представителя работников (создание нового профсоюза, избрание

работниками новых представителей), в период действия заключенного коллективного договора, новый представитель работников принимается в действующий единый представительный орган автоматически, без каких-либо ограничений.

5. В целях развития социального партнёрства и диалога в отрасли по вопросам регулирования трудовых отношений, отношений, непосредственно связанных с трудовыми, социального и экономического характера, а также по предупреждению и разрешению трудовых споров, Сторонами осуществляются взаимодействия в форме: переговоров, заключения соглашений и коллективных договоров, проведения консультаций и диалога на принципах социального партнёрства, соблюдения нормативных правовых актов Республики Казахстан.

6. На заседаниях Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений Стороны заслушивают отчёты представителей Работодателей и Профсоюзов о ходе реализации коллективных договоров на предприятиях отрасли, а также по другим вопросам, согласно основным задачам Отраслевой комиссии, на основании Положения.

7. В целях разрешения индивидуальных трудовых споров, соответствии со статьями 159-161 Трудового кодекса Республики Казахстана создаются согласительные комиссии.

8. Согласительная комиссия по разрешению индивидуального трудового спора является постоянно действующим органом и создается в каждой организации системы лесного хозяйства и животного мира, имеющей статус юридического лица, а также в филиалах и представительствах юридических лиц, и образуется из равного числа представителей профсоюзного комитета и администрации организации. Число представителей от каждой стороны устанавливается в зависимости от численности трудового коллектива. Конкретное число членов комиссии, порядок её работы, содержание и порядок принятия решений устанавливается по письменному соглашению между руководителем организации и профсоюзным комитетом, либо определяется условием коллективного договора.

9. Стороны информируют трудовые коллективы о мерах, предпринимаемых в отрасли по совершенствованию социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений.

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

11. Стороны доводят до работников соответствующих предприятий содержание настоящего Соглашения.

12. Стороны обеспечивают развитие наставничества и трудовых династий на предприятиях отрасли, а также проводят работу по организации производственных конкурсов, способствующих трудовому соперничеству в цехах, на участках и в сменах.

13. Работодатели и Профсоюзы организуют обучение представителей работодателя и работников, членов согласительных комиссий по нормам трудового законодательства, развитию навыков ведения переговоров и достижению консенсуса в трудовых спорах.

14. Стороны обязаны соблюдать законодательные и общепризнанные международные нормы, и правила о невмешательстве в деятельность друг друга. Не препятствовать созданию и функционированию вновь создаваемых профессиональных союзов и объединений (ассоциаций, союзов) Работодателей.

15. Стороны представляют особо отличившихся работников к награждению государственными наградами, отраслевыми почётными званиями «Еңбек сіңірген орман өсіруші», "Аңшылық шаруашылығы саласында еңбек сіңірген қызметкер", "Қорық ісінің еңбек сіңірген қызметкері", нагрудными знаками «Қазақстан орманын қорғаудағы мінсіз қызметі үшін» I, II, III степени, "Жануарлар дүниесін қорғаудағы мінсіз қызметі үшін", "Биоәртүрлілікті сақтау ісіне қосқан үлесі үшін" и почетной грамотой.

В зависимости от финансовой ситуации Работодатель предусматривает вручение памятных подарков и (или) денежных премий.

#### **Работодатели обязуются:**

16. Предоставлять профсоюзам по их запросу информацию:

- о численности работающих лиц по категориям;
- о средней заработной плате по категориям;
- о размерах тарифных ставок работников при работе в нормальных и тяжёлых, вредных и (или) опасных условиях труда;
- о несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;
- о выполнении настоящего Соглашения и коллективных договоров, и затратах работодателя на эти цели;

– о гендерной и молодёжной политике; и другую информацию, по вопросам, связанным с защитой прав членов Профсоюза, за исключением информации охраняемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

17. В целях осуществления общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников Работодатель издаёт акты, с учётом мнения Профсоюзов по следующим вопросам:

- проведение мероприятий, которые могут привести к массовому снижению численности персонала более 10 (десяти) % в течение 3 (трёх) месяцев;
- изменение условий оплаты труда в организации, приводящих к ухудшению действующих условий;
- введение режима неполного рабочего времени;
- обеспечение работников бесплатной спецодеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, молоком или равноценными

пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием и моющими средствами сверх соответствующих правил, и норм, утверждённых уполномоченным государственным органом по труду;

– иные вопросы могут определяться условиями коллективного договора.

18. Организовывать доставку работников в зависимости от финансовой ситуации на производственные объекты организаций в случае удалённости и отсутствия общественного транспорта согласно условиям коллективного договора.

19. Беспрепятственно допускать и способствовать представителям Профсоюзов при проведении ими общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, трудовых прав и интересов работников предприятий отрасли-членов Профсоюза, изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда. При проведении общественного контроля представители Профсоюзов должны неукоснительно соблюдать установленные внутренние правила безопасности и охраны труда, промышленной безопасности.

20. Принимать меры по обеспечению достойных условий труда работников посредством создания безопасных условий труда, организации общественного питания на производственных площадках в зависимости от финансовой ситуации.

21. Соблюдать права и гарантии деятельности Профсоюзов, установленные действующим законодательством Республики Казахстан, настоящим Соглашением и коллективными договорами

22. Осуществлять в составе производственного совета по безопасности и охране труда совместные действия с Профсоюзами по обеспечению требований охраны труда, промышленной безопасности, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда и общественного контроля.

23. С учётом производственно-экономической деятельности предприятий, принимать меры, направленные на обеспечение ранее достигнутого уровня заработной платы и социальных гарантий по настоящему Соглашению и коллективным договорам.

#### **Профсоюзы обязуются:**

24. Оказывать работникам бесплатные юридические консультации в соответствии с законодательством Республики Казахстан, представлять и защищать права и интересы своих членов, а также быть представителями работников во взаимоотношениях с государственными органами в пределах своих полномочий, Работодателями и их объединениями.

25. При условии выполнения настоящего Соглашения и коллективного договора не проводить акции протеста и забастовки как крайние меры разрешения конфликтной ситуации.

26. Проводить работу на предприятиях отрасли по пропаганде здорового образа жизни, снижению профессиональной заболеваемости, соблюдению работниками правил безопасности и охраны труда.

27. Способствовать социально-экономическому развитию предприятий отрасли, содействовать повышению производительности, эффективности и качеству труда, а также квалификации работников, соблюдать нормы безопасности и охраны труда, укреплять трудовую и производственную дисциплины.

28. Осуществлять через своих представителей общественный контроль в подразделениях предприятия за соблюдением Работодателем трудового законодательства Республики Казахстан, трудовых прав и интересов членов Профсоюзов, а также работников, уполномочивших представлять их интересы. При проведении общественного контроля представители Профсоюзов должны неукоснительно соблюдать установленные внутренние правила безопасности и охраны труда, промышленной безопасности.

**Министерство обязуется:**

29. По запросу Сторон представляет материалы, касающиеся социально-экономического состояния и развития отрасли.

30. Приглашает Стороны для участия в заседании коллегии Министерства и других своих мероприятиях.

31. Производит административно-правовое обеспечение совместных мероприятий.

32. Принимает участие в решении спорных вопросов между Работодателем и Профсоюзами в качестве примирительной стороны.

33. Обязуется включать представителей Профсоюзов и Работодателей в состав коллегиального органа и привлекать их к участию в работе комиссий и групп по подготовке и рассмотрению проектов нормативных правовых актов отрасли, затрагивающих социальные и трудовые отношения.

34. Принять меры по рассмотрению возможности:

повышения заработной платы работников системы лесного хозяйства;

включения в статью 132 Трудового кодекса Республики Казахстан работников отрасли для выделения средств на полевое довольствие работникам, работающим в полевых условиях;

включения в перечень лиц, получающих надбавки за работу в сельской местности всех работников лесоохранных и природоохраных учреждений, а также организаций системы Комитета лесного хозяйства и животного мира по обслуживанию лесного хозяйства (РГКП «Казахская база авиационной охраны лесов (Казавилесоохрана), РГКП «Казахское лесоустroительное предприятие» (Казлеспроект), РГКП «ПО «Охотзоопром», РГКП «Казахский республиканский лесной семеноводческий центр»);

пересмотру постановления Правительства Республики Казахстан от 31.12.2015 года № 1193, статуса сезонных работников с учетом льгот предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан;

дополнению законодательства Республики Казахстан нормами по включению молодых специалистов отрасли в Программу «С дипломом в село»;

принятию мер по приведению численности работников государственной лесной охраны и госинспекторов природоохранных организаций в соответствии с приказом Министра сельского хозяйства Республики Казахстан от 20 июля 2015 года № 18-02/664 «Об утверждении норм и нормативов по охране, защите, пользованию лесным фондом, воспроизводству лесов и лесоразведению на участках государственного лесного фонда»;

выделения средств на повышение квалификации работников отрасли, с учетом восстановления системы повышения квалификации в республике.

35. Официально опубликовать настоящее Соглашение в течение 30 (тридцати) календарных дней со дня его подписания в периодических печатных изданиях, распространяемых на всей территории Республики Казахстан и на интернет-ресурсе Министерства.

### **3. Оплата труда**

1. В целях устранения диспропорции в оплате труда по профессионально-квалификационным группам, стимулирования работников к повышению своей квалификации и производительности труда, обеспечения привлекательности профессий лесника (инженеров лесного хозяйства), для молодого пополнения Работодатель совершенствует систему заработной платы.

2. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, занятого на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда на предприятиях отрасли устанавливается Работодателем в размере не менее минимальной месячной заработной платы, утверждаемой на соответствующий финансовый год согласно Закону Республики Казахстан «О республиканском бюджете», умноженной на повышающий отраслевой коэффициент:

с 1 января 2024 года в размере 1,85;

с 1 января 2025 года в размере 2,0.

Повышающий отраслевой коэффициент применяется для расчёта минимального размера месячной тарифной ставки рабочих, занятого на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от их разряда.

Коллективным договором может устанавливаться более высокий размер повышающего отраслевого коэффициента.

Повышающий отраслевой коэффициент также распространяется на специалистов и работников природоохранных и лесоохранных учреждений, подведомственных организаций управления природных ресурсов и регулирования природопользования акиматов областей, организаций подведомственных Комитету лесного хозяйства и животного мира

Министерства, в том числе на бухгалтеров, экономистов, инспекторов по кадрам, программистов, переводчиков, инженеров всех категорий, юристов, водителей, трактористов, рабочих лесных пожарных станций, уборщиков производственных и административных помещений и на временных и сезонных рабочих, занятых на лесовосстановительных, лесоохранных и лесохозяйственных работах.

Повышающий коэффициент применяется при наличии бюджетных или собственных средств организации (экономия, спецсчет).

3. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год согласно Закону Республики Казахстан «О республиканском бюджете».

4. Работникам, постоянно занятым на выездных работах, время, связанное с передвижением до рабочего места и обратно до начала и после окончания рабочей смены, включая получение наряда – задания вне рабочего места, устанавливается на основании хронометражных наблюдений и оплачивается в размерах, определённых коллективным договором или актом Работодателя.

5. При вахтовом методе работы, время в пути от пункта сбора к месту работы и обратно оплачивается в размере, определяемом коллективным договором или актом Работодателя.

6. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан руководствуется порядком индексации заработной платы устанавливаемым коллективным договором или актом Работодателя.

7. Оплата труда за сверхурочную работу (при повременной и сдельной оплате труда), в праздничные и выходные дни, в ночное время производится Работодателем в повышенном размере согласно условиям, трудового или коллективного договоров.

8. Запрещается допущение принимающей стороной дискриминации в сфере оплаты труда в отношении работников направляющей стороны при выполнении аналогичных работ и соответствующей одинаковой квалификации.

9. Работодатель выплачивает заработную плату в полном объёме и в сроки, которые установлены Трудовым кодексом Республики Казахстан. В случае невыплаты заработной платы Работодатель несёт ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

10. Оплата труда, формы поощрительных выплат (доплаты, надбавки, премии и другие) устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан и коллективными договорами.

Для усиления материальной заинтересованности работников коллективными трудовыми договорами иными внутренними документами Работодателя могут предусматриваться стимулирующие системы премирования, вознаграждения работников по итогам работы за год и за стаж работы, а также другие формы материального поощрения.

11. По итогам аттестации производственных объектов по условиям труда Работодатель в соответствии с приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан» от 28 декабря 2015 года № 1053 «Об утверждении Списка 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 правил их предоставления» (п.30 гл. 244 раздел 30) сотрудникам административно-управленческого персонала назначает дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в количестве 24 календарных дней.

#### **4. Рабочее время и отдых**

1. Режим рабочего времени на предприятиях отрасли устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и/или актами Работодателя.

#### **5. Занятость**

1. В целях обеспечения занятости работников отрасли Работодатель совместно с Профсоюзами могут разрабатывать программы содействия (сохранения) занятости, а также планы подготовки и переподготовки кадров.

2. В случае реорганизации, ликвидации организации (предприятия), сокращения численности работников Работодатель заблаговременно, не менее чем за 2 (два) месяца до начала реализации плановых мероприятий информирует Профсоюзы для проведения взаимных консультаций по трудоустройству высвобождаемых работников.

3. При сокращении численности или штата работников предприятия при равной квалификации преимущество в оставлении на работе кроме категорий работников, предусмотренных действующим законодательством, отдаётся:

– одиноким матерям (отцам), имеющим детей в возрасте до 16 (шестнадцати) лет;

– лицам, получившим трудовое увечье, профессиональное заболевание в организации при наличии медицинского заключения;

– работникам предпенсионного возраста, которым осталось 3 (три) и менее лет до достижения пенсионного возраста;

– другим категориям, определяемым коллективным договором.

4. Работодатель обеспечивает перевод сокращаемых работников на имеющиеся вакансии по аналогичной должности, соответствующей квалификации, специальности или профессии, сложности, количеству и качеству выполняемой работы в юридические лица (филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения), являющиеся учредителем, участником или акционером работодателя (внутри организации).

5. 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 группы в результате трудового увечья или профессионального заболевания, если такое трудоустройство или переобучение возможно при наличии медицинского заключения и соответствующей квалификации

6. Расторжение трудового договора с членом профсоюза по инициативе работодателя производить в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, Нормативным постановлением Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9.

7. Работникам, обучающимся в высших и средних учебных заведениях по заочной форме по профильным специальностям, в соответствии с перечнем, утверждённым Работодателем, может оплачиваться проезд 1 (один) раз в год к месту нахождения учебного заведения и обратно на условиях, определяемых договором на обучение, коллективным договором или актом Работодателя.

8. Работодатель при наличии производственной возможности, создаёт беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до 3 (трёх) лет, условия для работы в режиме гибкого рабочего времени по их письменному заявлению.

9. Работодатель совместно с центрами занятости населения оказывают содействие в обеспечении сохранения действующих рабочих мест в рамках мер государственной поддержки занятости.

## **6. Безопасность и охрана труда**

1. В целях сохранения жизни и здоровья работников Работодатель и Профсоюзы предусматривают совместные действия по улучшению условий безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации внутреннего и общественного контроля за состоянием безопасности и охраны труда на рабочих местах.

2. Мероприятия по безопасности и охране труда на каждом предприятии оформляются соответствующим разделом в коллективном договоре.

3. При несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, связанных с трудовой деятельностью, приведших к инвалидности или смерти, пострадавшему работнику или лицам, имеющим на это право, Работодатель при наличии финансовых возможностей выплачивает единовременную разовую компенсационную выплату в размере и порядке, предусмотренных коллективным договором или актом Работодателя.

4. Работодатель при наличии финансовых возможностей оказывает помощь в организации и оплачивает ритуальные услуги, и похороны погибшего работника от несчастного случая на производстве на условиях, определенных коллективным договором.

5. Обеспечить проведение аттестации производственных объектов организаций по условиям труда.

Результаты аттестации производственных объектов по условиям труда и выводы аттестационной комиссии используются для выработки мероприятий по улучшению условий труда, обоснования оплаты труда и предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6. Вопросы создания техническим инспекторам по охране труда необходимых условий для выполнения функций внутреннего контроля, предоставления время для выполнения своих обязанностей, мер поощрения, допуска на рабочие места работников, обучения и иные вопросы, рассматриваются совместно сторонами коллективного договора, при его заключении.

7. Работодатель при наличии финансовых возможностей возмещает работнику материальные расходы на проведение медицинского обследования в случае установления ему профессионального заболевания и при наличии подтверждающих документов в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

8. В случае расторжения трудового договора по истечению срока в период временной нетрудоспособности с работником, получившим производственную травму в связи с исполнением трудовых обязанностей, Работодателем при наличии финансовых возможностей выплачивается компенсация в размере, равном социальному пособию за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на период после расторжения трудового договора, на основании листа о временной нетрудоспособности, либо рассматривается вопрос о продлении срока действия трудового договора с работником.

9. Работодатель обеспечивает на производстве безопасные условия труда, надлежащие санитарно-бытовые условия, температурный режим в цехах и подразделениях в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами.

10. Работодатель информирует вновь принимаемых на работу работников, а также предоставляет достоверную информацию об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, необходимых средствах индивидуальной защиты.

11. Достоверные характеристики условий труда, перечень компенсаций и льгот работникам за работу в тяжёлых, вредных и (или) опасных условиях указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах (контрактах).

12. Обеспечить организацию внутреннего контроля по безопасности и охране труда в организациях отрасли в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

13. Проводить работу по внедрению на предприятиях и в организациях отрасли Межгосударственного Стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «Система управления охраной труда. Общие требования».

14. Предусматривать финансирование мероприятий по безопасности и охране труда и профилактике профзаболеваний из расчёта полного обеспечения требований по созданию здоровых и безопасных условий труда за счёт средств работодателей.

15. Ежегодно рассматривать с участием работодателей и профсоюзов условия труда, состояние безопасности и охраны труда на предприятиях и в организациях отрасли, анализировать причины производственного травматизма, профессиональной заболеваемости и принимать соответствующие меры по улучшению положения дел по этим вопросам.

16. Работодатель за счёт собственных средств (при наличии финансовых возможностей) проводит обязательные периодические медицинские осмотры работников, подвергающихся воздействию вредных, опасных и неблагоприятных производственных факторов в порядке, установленном органами здравоохранения.

17. Проводить на предприятиях и в организациях обязательное обучение всех работников вопросам безопасности охраны труда и проверку знаний по безопасности и охране труда. Проводить обучение членов комиссии по охране труда предприятия, технических инспекторов по охране труда.

18. Осуществлять профсоюзными комитетами общественный контроль в пределах полномочий, предусмотренных статьями Трудового кодекса Республики Казахстан.

19. Активизировать работу производственных советов по безопасности и охране труда, в том числе в части проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами по охране труда.

20. Практиковать организацию семинаров-совещаний по охране труда. Обеспечивать технических инспекторов, служб по охране труда, структурные подразделения методической и нормативно-технической документацией.

21. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, разработке мер по их предотвращению.

22. Рассматривать на заседаниях Отраслевой комиссии вопросы состояния безопасности и охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости с последующим направлением выработанных предложений в уполномоченные государственные органы для практической реализации.

23. Совместно с работодателями посредством заключения соглашений и коллективных договоров осуществлять работу по организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и членов их семей, проведению спортивно-массовых мероприятий, пропагандировать здоровый образ жизни.

24. Обеспечить обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении ими трудовых обязанностей.

25. Разработать план мероприятий по охране труда и здоровья работников в каждой организации отрасли и предусмотреть его финансирование.

26. Стороны обеспечивают развитие наставничества и трудовых династий на предприятиях отрасли, а также проводят работу по организации производственных мероприятий, способствующих трудовому соперничеству в цехах, а также конкурсы по охране труда на участках и в сменах.

## 7. Социальные гарантии

1. Работодатель принимает меры по обеспечению эффективной и устойчивой работы организаций отрасли, повышению благосостояния персонала, созданию здоровых и безопасных условий труда, оздоровлению работников, повышению их образовательного уровня и профессиональной подготовки.

2. Работодатель вправе выделять Профсоюзу средства на проведение социально-значимых (культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные) мероприятий в размере, установленном коллективным договором.

3. Работодатель при наличии финансовых возможностей выплачивает единовременное вознаграждение работникам при награждении нагрудными знаками «Қазақстан орманын қорғаудағы мінсіз қызметі үшін» I, II, III степени, "Жануарлар дүниесін қорғаудағы мінсіз қызметі үшін", "Биоәртүрлілікті сақтау ісіне қосқан үлесі үшін" в размере 50 минимальных расчётных показателей.

Работодатель при наличии финансовых возможностей выплачивает единовременное вознаграждение работникам при награждении отраслевыми почетными званиями «Еңбек сіңірген орман өсіруші», "Аңшылық шаруашылығы саласында еңбек сіңірген қызметкер", "Қорық ісінің еңбек сіңірген қызметкері" в размере 100 минимальных расчётных показателей.

4. Работодатель, с учётом производственных и финансовых возможностей, предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска и неоплачиваемые отпуска.

Условия и длительность дополнительных отпусков определяется в коллективном договоре, а также в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, Законами Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне», «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье».

5. Предоставлять работникам, подлежащим высвобождению, право отлучаться с рабочего места для поиска новой работы на четыре часа в неделю с сохранением среднего заработка со дня вручения работнику письменного уведомления.

6. Не допускать расторжения трудового договора с работниками в возрасте от 55 лет и до достижения пенсионного возраста по основаниям, предусмотренным в Трудовом кодексе Республики Казахстан, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работника. Порядок создания комиссии

определяется коллективным договором, а в случае его отсутствия – актом работодателя, изданным по согласованию с представителями работников.

7. Поощрять работников, проработавших в организации не менее 10 лет, в размере должностного оклада к юбилейным датам - 50, 55 женщин и 50, 60 лет – мужчин.

8. Выделять работникам-донорам один выходной день с сохранением среднедневной заработной платы, при предоставлении справки соответствующего медицинского учреждения.

9. Выделять средства для проведения обязательных медицинских обследований по утвержденному перечню профессий и должностей.

10. Оказывать благотворительную помощь пенсионерам ко Дню пожилого человека, ветеранам и работникам тыла Великой Отечественной войны (приравненные к ним) – к 9 мая, ветеранам-афганцам – к 15 февраля.

11. Поощрять и награждать работников отрасли в преддверии государственных и профессиональных праздников.

12. Работодатель при наличии финансовых возможностей выделяет средства для приобретения путёвок для оздоровления работников и их детей, по ходатайству руководителя структурного подразделения и председателя Профсоюза в расчете 20 % от стоимости путевки.

13. Работодатель при наличии финансовых возможностей производит частичную компенсацию стоимости операций до 10 МРП в соответствии с законодательством Республики Казахстан, по ходатайству руководителя структурного подразделения и председателя Профсоюза, при наличии подтверждающих документов.

14. Работодатель при наличии финансовых возможностей выплачивает единовременное пособие детям-сиротам, поступившим впервые на работу из детского дома или после окончания учебного заведения в размере, установленном коллективным договором.

15. Порядок выплаты и размер пособия в связи с рождением ребёнка определяются коллективным договором.

16. Работодатель вправе оказывать материальную помощь детям погибших на производстве работников на условиях, определённых Коллективным договором.

17. Работодатель выплачивает единовременное пособие работникам, увольняемым в связи с достижением пенсионного возраста согласно Закону Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан». Размер пособия и порядок выплаты определяются коллективным договором, а при его отсутствии актом Работодателя.

18. Работодатель при наличии финансовых возможностей выплачивает единовременное пособие на погребение работников. Размеры пособия и порядок выплаты определяются коллективным договором. Действие настоящего пункта может распространяться на пенсионеров из числа бывших работников предприятия.

19. Дополнительные гарантии, не предусмотренные законодательством Республики Казахстан, Генеральным и настоящим Соглашениями устанавливаются коллективным договором.

20. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, а также обучение по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности по инициативе Работодателя в свои выходные дни, производится при наличии финансовых возможностей компенсационная выплата за фактически затраченное время на учёбу в соответствии с условиями коллективного договора.

21. Женщинам, перед уходом в отпуск по беременности и родам либо после его завершения, предоставляется дополнительный социальный отпуск. Условия и порядок предоставления дополнительного социального отпуска определяются коллективным договором или актом Работодателя.

22. Коллективными договорами должны предусматриваться условия и порядок предоставления социальных отпусков, не предусмотренных действующим трудовым законодательством Республики Казахстан

23. Работники, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребёнком по инициативе Работодателя и с их согласия, проходят обучение с целью восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы. На время повышения квалификации (переподготовки) выплачиваются при наличии финансовых возможностей компенсационные выплаты по соглашению Сторон.

24. Работодатель совместно с Профсоюзами оказывает адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, пенсионерам предприятия. Размеры и порядок адресной социальной помощи определяются актом Работодателя или коллективным договором.

## **8. Работа с молодёжью**

1. При заключении коллективных договоров и соглашений Сторонам рекомендуется предусматривать положения по защите социальных, трудовых и связанных с ними экономических прав работников из числа молодёжи, содержащие положения по:

- формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы на предприятиях отрасли, установлению наставникам доплаты за работу с молодёжью на условиях, определяемых коллективным договором;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, впервые поступивших на работу.

2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Сторон по реализации государственной молодёжной политики на предприятиях являются:

- разработка и реализация эффективных программ по адаптации и закреплению молодых рабочих на предприятии;

- стимулирование молодых рабочих к повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- поощрение молодых рабочих, вносящих новаторские предложения по улучшению качества производства, безопасности и охране труда и другие инициативы;
- оказание поддержки развитию творческой активности молодых рабочих;
- активные действия по организации молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

Сторонам рекомендуется с целью поддержки молодых рабочих кадров предусматривать механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых 3 (трёх) лет работы.

## **9. Гарантии для деятельности Профсоюзов**

1. Работодатель предоставляет Профсоюзам, их профсоюзным органам, на условиях, предусмотренных коллективным договором или по письменному соглашению Сторон:

- помещения, автотранспорт, средства внутренней, сетевой и междугородней связи, оргтехнику;
- возможность использования средств внутреннего радиовещания и телевидения, многотиражной печати;
- помещение для проведения собраний, конференций и других профсоюзных мероприятий.

Работодатель не препятствует деятельности Профсоюза на предприятии, по размещению информационных материалов. Коллективным договором могут предусматриваться другие условия, улучшающие деятельность Профсоюза.

2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно в полном объёме перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с Уставом Профсоюза.

3. Работодатель предоставляет членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым от основной работы, время для выполнения возложенных на них обязанностей. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей другими членами профсоюзных органов, техническими инспекторами по охране труда, представителями Профсоюза в производственном совете по безопасности и охране труда, определяются коллективным договором. Для участия в работе выборных органов Профсоюза в качестве делегатов съезда, конференции созываемых Профсоюзами или краткосрочной профсоюзной учёбе, Работодатель освобождает участников этих мероприятий от работы на время полной продолжительности мероприятия с сохранением заработной платы.

4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям

без мотивированного мнения (согласования) Профсоюза, членами которого они являются. Не освобождённый от основной работы руководитель (председатель) Профсоюза не может быть привлечён к дисциплинарной ответственности без мотивированного мнения (согласования) вышестоящего Профсоюза.

5. Работнику, выполняющему функции технического инспектора по охране труда, в целях стимулирования производится доплата и/или иные формы поощрения в размере, определяемом коллективным договором или актом Работодателя.

6. Работодатель сохраняет заработную плату и оплачивает расходы по командировке в другую местность не освобождённым представителям Профсоюзов для участия в комиссии по расследованию несчастного случая на производстве, а также в работе комиссии по рассмотрению трудовых споров.

7. Для осуществления общественного контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства Республики Казахстан Профсоюзами могут создаваться институты общественного контроля.

Дополнительные механизмы по осуществлению Профсоюзами общественного контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства Республики Казахстан могут предусматриваться коллективным договором.

## **10. Контроль и ответственность за выполнением настоящего Соглашения**

1. Признать Отраслевое соглашение основным документом социального партнёрства между Министерством, Работодателями и Профсоюзами, регулирующим социально-экономические и трудовые отношения в отрасли лесного хозяйства.

2. В период действия Отраслевого соглашения не проводить акции протеста по вопросам, включённым в Отраслевое соглашение без предварительного рассмотрения на Отраслевой комиссии по социальному партнёрству.

3. Рассматривать ход выполнения Отраслевого соглашения по итогам года на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнёрству.

4. Практиковать проведение обсуждений проектов программных и стратегических документов, нормативно-правовых актов, регулирующих социально-экономические и трудовые отношения, затрагивающие интересы Сторон.

5. В целях развития социального партнёрства Стороны признают необходимым направлять друг другу полную и своевременную информацию о социально-экономическом положении в отрасли, принятых решений и нормативных актов по соответствующему вопросу.

6. Принять меры по заключению коллективных договоров в организациях, где не заключены коллективные договора.

7. Обязательства Сторон по Отраслевому соглашению подлежат учету при заключении коллективных договоров.

8. Отраслевое соглашение распространяется на всех работодателей отрасли независимо от форм собственности.

9. Стороны осуществляют контроль за выполнением настоящего Соглашения.

10. При выявлении случаев неисполнения или ненадлежащего исполнения настоящего Соглашения Сторонам направляются письменные представления. Стороны, не позднее 10 (десяти) рабочих дней со дня получения таких представлений, обязаны провести взаимные консультации по существу вопроса с участием инспекции труда. Принятые в ходе взаимных консультаций решения оформляются письменно и имеют обязательную силу для всех Сторон. При не достижении согласия между Сторонами составляется протокол разногласий, после чего спорные вопросы разрешаются в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

11. Все спорные вопросы, возникающие в ходе реализации настоящего Соглашения, решаются на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений, а в случае разногласия – в судебном порядке. Заседания Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений проводятся по мере необходимости, но не реже 2 (двух) раз в год.

12. Настоящее Соглашение составлено в 7 (семи) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон, один экземпляр остаётся в Министерстве для прохождения уведомительной регистрации, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

### Подписи Сторон:

Вице-министр экологии и  
природных ресурсов  
Республики Казахстан



Н. Шарбиев

Председатель Совета ОЮЛ  
«Ассоциация организаций лесного  
хозяйства и лесопереработки  
Республики Казахстан «Жасыл  
Орман»



Д. Кыдырбаев

Председатель ОО «Отраслевой  
профессиональный Союз  
работников лесного хозяйства и  
животного мира»



К. Устемиров

