

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ
МИНИСТРЛІГІ, «АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ
САЛАЛЫҚ КӘСІПТІК ОДАҒЫ» ҚОҒАМДЫҚ БІРЛЕСТІГІ ЖӘНЕ
АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫ САЛАСЫНДАҒЫ САЛАЛЫҚ
ҚАУЫМДАСТЫҚТАР АРАСЫНДАҒЫ
2024-2026 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН**

АГРОӨНЕРКӘСІПТІК КЕШЕНДЕГІ САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ

Қазақстан Республикасы Ауыл шаруашылығы министрлігі, «Ауыл шаруашылығы қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі және төменде қол қойған ауыл шаруашылығы саласындағы салалық қауымдастықтар арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған

АГРОӨНЕРКӘСІПТІК КЕШЕНДЕГІ САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Қазақстан Республикасының Ауыл шаруашылығы министрлігі, «Ауыл шаруашылығы қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі және төменде қол қойған ауыл шаруашылығы саласындағы салалық қауымдастықтар арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған агроөнеркәсіптік кешендегі салалық келісім (бұдан әрі – Келісім), бұдан әрі Тараптар деп аталатын атқарушы биліктің мемлекеттік органының атынан Қазақстан Республикасының Ауыл шаруашылығы министрлігі (бұдан әрі – Министрлік), жұмыс берушілердің атынан ауыл шаруашылығы саласындағы жұмыс берушілердің салалық бірлестіктері (қауымдастықтар, одақтар, НАНОЦ" KEAҚ) (бұдан әрі – Жұмыс беруші) және ауыл шаруашылығы, өңдеу, тамақ өнеркәсібі салалары және өзара іс-қимыл жасайтын (аралас) салалардағы Кәсіподақ мүшелері – жұмыскерлердің атынан «Ауыл шаруашылығы қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Кәсіподақ) арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған агроөнеркәсіптік кешендегі салалық келісімге қол қойылған (бұдан әрі Тараптар) деп аталады.

1.2. Келісім әлеуметтік, еңбек және соған байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің жалпы қағидаттарын, Тараптардың өзара міндеттемелері мен жауапкершілігін айқындайды, сала жұмыскерлері үшін заңнамада белгіленгеннен тыс қосымша әлеуметтік және еңбек кепілдіктерін белгілейді және ұжымдық шарттар жасасу үшін негіз болып табылады.

1.3. 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.

1.3.1. Осы Келісімді іске асыру нысандары мыналар болып табылады:

- осы Келісімнің ережелерін іске асыру бойынша ұжымдық келіссөздер;
- Тараптардың агроөнеркәсіптік кешен мен жер ресурстары саласында және өзара іс-қимыл жасайтын (аралас) салаларда әлеуметтік және экономикалық саясатты жоспарлауға қатысуы;
- әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу және сала жұмыскерлерінің құқықтары мен кепілдіктерін қамтамасыз ету бойынша өзара консультациялар;
- Жеке еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы туралы үлгілік ережені бекіту (1-қосымша);
- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы үлгілік ережені бекіту (2-қосымша).
- Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор-еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі ішкі бақылауды жүзеге асыратын қызметкерлердің өкілі туралы үлгілік ережені бекіту (3-қосымша).

1.4. Осы Келісімнің күші Министрлікке, Жұмыс берушілерге меншік нысандарына қарамастан (ЕҰУ, ММ, АҚ, ЖШС және т.б.) және Кәсіподаққа, онын атынан жасаған кәсіподақ мүшелеріне қолданылады. Кәсіподақ мүшелері болып табылмайтын қызметкерлерге осы Келісімге қосылуы үшін кәсіподақ мүшелері секілді ай сайынғы ерікті жарналардың салымдарын және өтініштері бойынша мүмкін болады.

1.5. Салалық келісімде қабылданған ережелер әлеуметтік әріптестер және Жұмыс берушілерге міндетті болып табылады, сондай-ақ, Ұжымдық шарт және өңірлік келісімдер әзірлегенде нормативтік құқықтық құжат болып табылады.

1.6. Келісім және оған белгіленген тәртіппен қабылданған барлық толықтырулар жұмыскерлердің әлеуметтік және экономикалық қорғалуын төмендету жағына қарай өзгертілмейді.

1.7. Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған және жұмыскерлердің әлеуметтік және экономикалық жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер Келісімнің тиісті тармақтарының қолданысын оған тиісті өзгерістер мен толықтырулар енгізу арқылы кеңейтеді.

1.8. Келісім 2024 жылдың қантар айынан бастап күшіне енеді және 2026 жылғы 31 желтоқсанға дейін қолданылады.

1.9. Осы Келісім қосымшаларымен бірге қол қойылған күннен бастап он күн ішінде Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне хабарламалық тіркеуге жіберіледі.

1.10. Келісімнің қолданылу кезеңінде Тараптардың әрқайсысы оған барлық Тараптардың келісуі бойынша ғана қабылдануы мүмкін өзгерістер мен толықтырулар енгізуге бастамашылық жасауға құқылы. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген жағдайларды

қоспағанда, Тараптардың ешқайсысы Келісім бойынша міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтатуға құқығы жоқ.

2. ТАРАПТАРДЫҢ САЛАДЫҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІКТІ ЖӘНЕ ДИАЛОГТЫ ДАМУЫ ЖӨНІНДЕГІ МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

2.1. Тараптар осы Келісімде көзделген әлеуметтік-экономикалық және еңбек кепілдіктері ұжымдық шарттар жасасу кезінде міндетті болып табылатынын мойындайды.

2.2. Жұмыс беруші кәсіпорындардың тиімді және тұрақты жұмысын қамтамасыз ету, персоналдың әл-ауқатын арттыру, салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, жұмыскерлерді сауықтыру, олардың білім деңгейін және кәсіби даярлығын арттыру бойынша шаралар қабылдайды.

2.3. Жұмыс беруші мынадай мәселелер бойынша шаралар қабылдайды:

2.3.1. Қажет болған кезде Кәсіподаққа ұйымның еңбек қатынастарына және әлеуметтік-экономикалық дамуына байланысты мынадай мәселелер бойынша ақпарат беру:

- экономикалық және технологиялық жағдайлардың өзгеруіне байланысты ұйымдағы еңбек жағдайларының өзгеруі;

- тұтастай алғанда ұйым жұмыскерлерінің көпшілігінің экономикалық және әлеуметтік-еңбек мүдделерін қозғайтын бөлігінде ұйымның ұйымдастырушылық өзгерістері (қайта ұйымдастырылуы немесе таратылуы).

2.3.2. Жұмыс берушінің Кәсіподақпен келісімі бойынша еңбек құқығы нормаларын, оның ішінде:

- еңбекке ақы төлеу жүйелері туралы;
- ынталандырушы төлемдер туралы;
- еңбек нормаларын қайта қарау туралы;
- ауысым кестесі туралы;
- еңбек жағдайларының өзгеруі туралы;
- демалыс кестесі туралы;
- штаттық кестедегі өзгерістер туралы;
- жұмыскерлерді кәсіби даярлау, қайта даярлау және біліктілігін арттыру туралы ережелерді қамтыған актілерін қабылдау.

2.4. Кәсіподақ сала кәсіпорындарының әлеуметтік-экономикалық дамуына ықпал етеді, жұмыскерлердің еңбек өнімділігіне, тиімділігі мен сапасына, шикізат пен материалдар шығыстарына, энергия ресурстарын үнемдеуіне жауапкершілік деңгейін арттыруға, жұмыскерлердің еңбек құралдарына ұқыпты қарауына, ішкі еңбек тәртібі қағидаларын, еңбекті қорғау және қауіпсіздік нормаларын сақтауына, еңбек және өндірістік тәртіпті нығайтуға, кадрлардың біліктілігін арттыру, әлеуметтік-экономикалық даму стратегиясының, корпоративтік ынтымақтастықтың негізгі бағыттарын жүзеге асыруға жәрдемдеседі.

2.5. Кәсіподақ мыналарға міндеттенеді:

2.5.1. Еңбек ұжымдарында салауатты және моральдық-психологиялық климатты сақтауға жәрдемдесу, кәсіпорындағы жанжалдарды болдырмау және

еңбек дауларын шешу бойынша шаралар қабылдау. Еңбек жанжалдары туындаған жағдайда, оларды сотқа дейінгі тәртіппен шешу.

2.5.2. Кәсіподақ мүшелеріне-жұмыскерлерге тегін заң кеңесін беріп, барлық сот инстанцияларында еңбек қатынастары бойынша мүдделерін қорғау.

2.5.3. Осы Келісімнің шарттары орындалған кезде жанжалды жағдайды шешудің ең соңғы шарасы ретінде ереуілдер өткізуге жол бермеу.

2.5.4. Сала кәсіпорындарында Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру.

2.6. Министрлік Тараптардың сұранымы бойынша саланың әлеуметтік-экономикалық жай-күйіне және дамуына қатысты материалдарды ұсынады, Тараптарды өз іс-шараларына қатысуға шақырады, бірлескен іс-шаралардың әкімшілік қамтамасыз етілуін жүргізеді.

2.7. Тараптар ерекше көзге түскен қызметкерлерді келесі наградаларға ұсынады:

- «Еңбек ардагері» медалімен, «Ауыл шаруашылығы үздігі» ведомстволық белгісімен, Қазақстан Республикасы кәсіподақтарының төбелгілерімен, құрмет грамоталарымен, ақшалай сыйлықтармен және естелік сыйлықтармен марапатталады;

- Тараптар сала қызметкерлерінің ерекше еңбегі үшін өтініш хаты бойынша мынадай наградаларға квотадан артық ұсынады:

- «Еңбек ардагері» медалімен, «Ауыл шаруашылығы үздігі» ведомстволық белгісімен, кәсіподақтар мен Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының төбелгілерімен.

2.8. Тараптар салалық біліктілік шеңберін бекітуге міндеттенеді.

2.9. Тараптар салалық біліктілік шеңбері негізінде кәсіптік стандарттарды әзірлеу, енгізу, ауыстыру және қайта қарау жөніндегі жұмыстарды жүргізуге міндеттенеді.

3. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ

3.1. Еңбекақы төлеу, көтермелеу төлемдерінің (қосымша ақылар, үстемеақылар, сыйлықақылар және басқалар) нысандары Қазақстан Республикасының заңнамасына, ұжымдық шарттарға сәйкес белгіленеді.

Жұмыскерлердің жоспарлы тапсырмалар мен шарттық міндеттемелерді орындауларына материалдық қызығушылығын күшейту, өндіріс тиімділігі мен өнім сапасын арттыру үшін ұжымдық еңбек шарттарында және Жұмыс берушінің өзге де ішкі құжаттарында жұмыскерлерге жыл ішіндегі жұмыс қорытындылары бойынша және жұмыс өтілі үшін сыйлықақы берудің, сыйақы берудің ынталандырушы жүйелері, сондай-ақ материалдық көтермелеудің басқа да нысандары көзделуі мүмкін.

3.2. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге еңбекақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбекақысымен салыстырғанда жоғары лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе қосымша ақылар белгілеу жолымен (1,3 жоғарылататын салалық коэффициентті ескере отырып) жоғары мөлшерде белгіленеді.

3.3. Қызметкердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (айлық ақысының) ең төменгі мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен (ЕТЖМ) төмен болмауы тиіс.

3.4. «Маусымдық жұмыстарды орындау үшін шарттық талаптармен тартылатын ұйымдарды қоспағанда, Агроөнеркәсіптік кешендегі І-разрядты жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (айлық ақысының) ең төменгі мөлшері ЕТЖМ-ға кемінде 1,2 (арттыру коэффициенті) коэффициенті болуға тиіс.

Жұмысшыларға біліктілік санаттарын беру жұмыскерлердің жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына (бұдан әрі – БТБА) сәйкес, тарифтік коэффициенттер негізінде, сондай-ақ көзделген ұжымдық шарттар негізінде жүзеге асырылады.»

БТБА-ға сәйкес жұмыскерлердің біліктілігі болмаған жағдайда Жұмыс беруші ең төменгі жалақыны есептеу үшін 1,2 коэффициентінің ең төменгі жалақыға дейін төмендеуіне жол бермейді (ең төменгі жалақы мөлшері * 1,2 = АӨК-і қызметкерінің ең төменгі жалақысы).

3.5. Біліктілік санаттары болған жағдайда бірінші және екінші, екінші және үшінші біліктілік санаттары арасындағы салалар бойынша разряд аралық коэффициенттің ең төменгі шегі 1,07-ден кем емес белгіленсін; үшінші және төртінші, төртінші және бесінші, бесінші және алтыншы аралығында – 1,05 кем емес; алтыншы және жетінші, жетінші және сегізінші санаттар арасында – 1,03 кем емес;

Салалық коэффициенттер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген нормаларға сәйкес қауіптілік дәрежесі бойынша жіктелген еңбек жағдайларына сәйкес келетін мөлшерде белгіленеді.

3.6. Жүйелерді құру және өзгерту, жұмысшыларға еңбекақы төлеу мөлшері, материалдық ынталандыру (сыйлықақылар), өтемақы төлемдері, сондай-ақ басқа да төлемдер туралы барлық мәселелер кәсіподақ органымен келісім бойынша шешіледі.

3.7. Жұмыс беруші жыл сайынғы инфляцияны ескере отырып, ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленген жалақыны индексациялайды.

4. ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

4.1. Демалыс уақыты заң актілерімен реттеледі. Тамақтануға арналған үзілістер, арнайы үзілістер ұжымдық шартпен реттеледі.

4.2. Жұмыс беруші:

- ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күннен он екі күнге дейін болатын;

- бірінші және екінші топтағы мүгедектерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік он екі күн болатын қосымша ақы төленетін демалыс береді.

Еңбек, ұжымдық шарттарда жұмыскерлерге ұзақ уақыт үздіксіз жұмысы үшін, маңызды, күрделі, жедел жұмыстарды, сондай-ақ өзге де сипаттағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатында жыл сайынғы ақы төленетін қосымша демалыстар белгіленуі мүмкін.

Тараптар меншік нысанына қарамастан барлық қызметкерлерге жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде кемінде бір лауазымдық жалақы мөлшерінде сауықтыру жәрдемақысын төлеуді қамтамасыз етуге уағдаласты.

Сауықтыру жәрдемақысы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысы берілген кезде күнтізбелік жылы бір рет төленеді.

4.3. Ұжымдық және еңбек шарттарында білім беру мекемелерінде оқитын жұмыскерлерге сынақтар, емтихандар тапсыру, дипломдық жұмысты дайындау және қорғау кезеңіне мекеменің анықтама-шақыруында көрсетілген мерзімге ақы төленетін қосымша демалыстар белгіленуі мүмкін. Оқу демалысына ақы төлеу шарттары еңбек және ұжымдық шартпен келісіледі. Бұл ретте ұйым мұқтаж болған бейінді білім беру мекемелерінде оқитын жұмыскерлерге оқу демалысына ақы төлеу жоғары мөлшерде жүзеге асырылуы мүмкін.

4.4. Демалыс күндері кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін жұмыскерлердің оқуға нақты жұмсалған уақытына ақы төленеді немесе басқа демалыс күндері беріледі.

4.5. Әйелдерге жүктілігі және босануы бойынша демалысқа кетер алдында, егер бұл еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделсе, ұзақтығы кемінде күнтізбелік 24 күн қосымша ақы төленетін демалыс беріледі және орташа табысы мөлшерінде төленеді.

5. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУ

5.1. Сала жұмыскерлерін жұмыспен қамту мақсатында Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп, кадрларды даярлау мен қайта даярлауды ескере отырып, жұмыс орындарын сақтау бағдарламасын әзірлейді.

5.2. Ұйым қайта құрылымдалған, қайта ұйымдастырылған, таратылған, жұмыскерлер саны немесе штат қысқартылған жағдайда, Жұмыс беруші алдын ала, жоспарлы іс-шараларды іске асыру басталғанға дейін кемінде 15 жұмыс күні бұрын босатылатын жұмыскерлерді жұмысқа орналастыру бойынша өзара консультациялар жүргізу үшін Кәсіподақты хабардар етеді.

5.3. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 3) тармақшасында көзделген негізде Жұмыс берушінің бастамасымен еңбек шарты бұзылған кезде (Жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуі) Жұмыс беруші жұмыскерлерді және Кәсіподақты еңбек шартының бұзылғаны туралы кемінде 15 жұмыс күні бұрын жазбаша хабардар етуге міндетті. Тараптардың келісуі бойынша хабардар ету мерзімі жұмыс істелмеген мерзімге бара-бар жалақы төлеумен ауыстырылуы мүмкін.

Хабарламада Жұмыс беруші еңбек шартын бұзуға негіз болған себептерді көрсетуге міндетті.

5.4. Жұмыс беруші кәсіпорын жұмыскерлерінің жаппай босатылуын болдырмау бойынша шаралар (үш ай ішінде персонал санының 10 пайызынан астамы) қабылдайды, оның ішінде жұмыскерлерді қысқартылған жұмыс аптасына тиісті еңбекақымен ауыстырады не персоналды қайта оқытуды және өзге де шараларды жүзеге асырады.

5.5. Жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқарту жөніндегі іс-шараларды жүргізу кезінде жұмыскерлер мен Жұмыс берушілер өкілдерінің тең санынан құрылған комиссияның оң шешімі болмаса, Жұмыс беруші Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 4) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша зейнеткерлікке шығу құқығын беретін жасқа толғанға дейін екі жыл бұрын - Зейнетақы алдындағы кезеңде жұмыскерлерді жұмыстан шығарудан тартынады.

5.6. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 1-тармағы 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартын бұзу кезінде жұмыста қалдырудың басым құқығы бар тұлғалар:

- зейнеткерлік жасы алдындағы (зейнетке шығуға екі жыл қалған);
- жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдер;
- үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдер;
- он төрт жасқа дейінгі балалары (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баласы)

бар жалғызділікті аналар;

- аталған санаттағы анасыз балаларды тәрбиелеп отырған өзге де тұлғалар;
- ұжымдық шартта анықталған адамдардың басқа санаттары.

6. КӘСІПТІК ДАЯРЛАУ, ҚАЙТА ДАЯРЛАУ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ

6.1. Жұмыс берушілер міндеттенеді:

6.1.1. Қызметкерлерді кәсіби даярлауды, қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды ұйымдастыру.

6.1.2. Жұмыскерлер босатылған және бір мезгілде жұмыс орындары ашылған жағдайда босатылған жұмыскерлерді жаңа жұмыс орындарына жұмысқа орналастыру үшін озық оқытуды жүзеге асыру.

6.1.3. Қызметкер біліктілігін арттыру үшін оқуға жіберілген жағдайда жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орны бойынша жалақысын сақтап қалуға және егер қызметкер біліктілігін арттыру үшін басқа жерге жіберілсе, оған іссапар шығыстарын (тәуліктік, оқу орнына бару және кері қайту, тұруға арналған шығыстарды) қолданыстағыларда көзделген тәртіппен және мөлшерде төлеуге қызметтік іссапарларға жіберілетін адамдар үшін заңнамамен.

6.2. Кәсіподақтар жұмыс берушілерге кадрлардың біліктілігін арттыру және қайта даярлау мәселелерінде жәрдемдесуге міндеттеме алады.

7. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ

7.1. Тараптардың бірлескен іс-қимылдары қызметкерлердің салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларына құқығын қамтамасыз етуге, өндірістік жарақаттанудың және қызметкерлердің кәсіптік ауруларының туындауының алдын алатын қазіргі заманғы еңбек қауіпсіздігі құралдарын енгізуге бағытталған.

7.2. Жұмыс берушілер міндетті:

- Салалық, өңірлік келісімдерде және ұжымдық шарттарда айқындалған кәсіптер мен лауазымдар тізбесіне сәйкес қызметкерлерді арнайы киіммен, аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету.

- Жұмыс берушінің есебінен жеке қорғаныс құралдарын, арнайы киім мен аяқ киімді сатып алуды, сақтауды, жууды, кептіруді, дезинфекциялауды және жөндеуді қамтамасыз ету.

- Жұмыскерлердің кінәсінен емес еңбекті қорғау талаптарын бұзу салдарынан еңбек заңнамасының сақталуын мемлекеттік бақылау органдары жұмыстарды тоқтата тұру кезінде жұмыскерлердің жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға міндетті.

- Жұмыс берушінің еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды орындамауы салдарынан оның өмірі мен денсаулығына қауіп төнген кезде қызметкер жұмыстан бас тартқан жағдайда, қызметкерге осындай қауіпті жою уақытында басқа жұмыс берсін не осы себепті туындаған орташа жалақы мөлшерінде қарапайым жалақы төлесін.

- Өндірістік кеңестер бастауыш кәсіподақ ұйымының кәсіподақ комитетінің келісімі бойынша әрбір жұмыс орнына еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлесін және бекітсін.

7.3. Тепе-теңдік негізінде құрылады :

- Өндірістік кеңес;

- Келісім комиссиясы (үлгілік ереже негізінде әрекет ететін және жергілікті жерлерде бекітілген;

- Техникалық инспекторлар туралы ережелер.

7.4. Жұмыс орындарын, оның ішінде мамандандырылған ұйымдардың қатысуымен аттестаттау нәтижелері және аттестаттау комиссиясының қорытындылары еңбекақы төлеуді негіздеу және еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге жеңілдіктер мен өтемақылар беру үшін пайдаланылады.

7.5. Тараптар еңбекті қорғау қағидаларының, нормаларының сақталуына әкімшілік-қоғамдық бақылауды күшейту, еңбекті қорғаудың жай-күйіне назар аударуды арттыру, басшыларды, инженерлік-техникалық қызметкерлерді, жұмысшылар мен қызметшілерді, кәсіподақ активін аварияларды болдырмау, қауіпсіздік техникасы нормалары мен қағидаларының бұзылуын уақтылы анықтау және жою, өндірістік жарақаттануды және кәсіптік сырқаттанушылықты төмендету жөніндегі жұмысқа кеңінен тарту үшін:

- жеңімпаздарды ведомстволық наградалармен, ақшалай сыйлықтармен және т. б. марапаттай отырып, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша республикалық қоғамдық байқау-конкурс өткізуді ұйымдастырады.;

- қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасау, қызметкерлерге тұрмыстық және медициналық қызмет көрсету деңгейін арттыру бойынша озық ұжымдардың тәжірибесін тарату.

7.6. Кәсіподақтар міндетті:

- Кәсіподақ мүшелері мен қосылған қызметкерлер үшін дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыру.

8. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР

8.1. Меншік нысанына қарамастан (ЕҰУ, ММ, АҚ, ЖШС және т.б.) қызметкерлерге ұжымдық және еңбек шарттары шеңберінде еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша, Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалған кәсіптік ауру бойынша айлық жәрдемақыға қосымша төлемдер көзделуі мүмкін, бұл ретте жәрдемақы оның орташа жалақысының мөлшерінен аспауға тиіс.

8.2. Жұмыс беруші өзінің қаржылық мүмкіндігіне қарай мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын жүргізуге кәсіпорын кәсіподағына еңбекақы төлеу қорының кемінде 0,2% мөлшерінде қаражат бөледі.

8.3. Жұмыс берушілер Кәсіподақпен бірлесіп жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелеріне, еңбек ардагерлеріне, жұмыс істемейтін зейнеткерлерге, оның ішінде материалдық көмек түрінде атаулы әлеуметтік қолдау көрсетеді; балалардың Жаңа жылдық сыйлықтарын төлейді, санаторий-курорттық емделуге және қала сыртындағы балалар сауықтыру лагерлеріне жеңілдікті жолдамалар бөледі; қайтыс болған жұмыскерлерді, зейнеткерлер мен кәсіпорын ардагерлерін жерлеуге көмек көрсетеді, осы мақсаттарға көзделген ұйымның қаражаттары жұмсалады. Атаулы әлеуметтік қолдау мен төлемдердің мөлшері мен тәртібі ұжымдық шарттарда айқындалады.

8.5. Жұмыс беруші жұмыскерлерге жалақысы сақтала отырып, мынадай жағдайларда күнтізбелік 5 күнге дейін демалыс береді:

- бала туылған кезде;
- некесін тіркеу;
- жақын туыстары қайтыс болған жағдайда;
- ұжымдық және еңбек шарттарында көзделген өзге де жағдайларда.

8.6. Ұжымдық шартта көзделген жағдайда республикалық мемлекеттік мекеменің және мемлекеттік мекеменің кәсіподақ мүшелері үшін кәсіподақ мынадай жағдайларда күнтізбелік 5 күнге дейінгі демалысты төлей алады:

- некені тіркеу;
- жақын туыстары қайтыс болған жағдайда.

8.6.1. Жұмыс беруші жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-анасының (бала асырап алушының) біреуінің жазбаша өтініші бойынша оларға толық емес жұмыс уақыты режимін ұсынады.

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

- медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайы бойынша оларға мұндай жұмысқа тыйым салынған жағдайда мүгедек қызметкерлерге;
- жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдер және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа адамдарды;
- он алты жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған қызметкерлерді.

8.6.3. Қызметкер вахталық әдіспен жұмысқа олардың жазбаша келісімінсіз мынадай қызметкерлерді тартпауға тиіс:

- он сегіз жасқа дейін;
- жүктілік мерзімі он екі және одан да көп аптаға созылатын жүкті әйелдерді;
- мүгедектердің бірінші тобы (медициналық қорытынды болған жағдайда).

8.7. Ұйымның ұжымдық шартында айтылған талаптарға сәйкес жұмыс беруші салалық кәсіподақтың "Еңбек даңқы" төбелгілерімен үш дәрежелі наградталған қызметкерге өзінің қаржылық мүмкіндігіне қарай айына бес ең төменгі есептік көрсеткіш мөлшерінде өз қаражатынан қосымша ақы белгілейді.

8.8. Ұжымдық шартта айтылатын талаптарға сәйкес, өзінің қаржылық мүмкіндігіне қарай, Жұмыс беруші, I дәрежелі «Еңбек даңқы» салалық кәсіподағының белгілерімен наградтау кезінде -150 мың теңгеге дейін, II дәреже үшін-100 мың теңгеге дейін және III дәреже үшін-50 мың теңге сомасында біржолғы сыйлықақы береді.

9. КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТТІ ДАМЫТУ ЖӘНЕ ЖАСТАРМЕН ЖҰМЫС

9.1. Жұмыс беруші кәсіподақпен бірлесіп саланың кәсіпорындары мен ұйымдарында жас қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын күшейту мақсатында шаралар қабылдайды:

- жұмыспен қамту бағдарламаларын іске асыру шеңберінде-жастар үшін жаңа жұмыс орындарын құру бойынша;
- жұмыс тәжірибесін есепке алмай, жастарды жұмысқа орналастыру бойынша;
- өзінің қаржылық мүмкіндігіне қарай сала студенттері үшін өндірістік практикаға ақы төлеу бойынша;
- жас қызметкерлердің кәсіби даярлық деңгейін арттыру бойынша;
- жастарды кәсіпорынның қоғамдық өміріне белсенді қатысуға тарту бойынша;
- кәсіпорында жұмысшы кадрларды даярлау бойынша (тәлімгерлік институты, жеке оқу орталықтары);

9.2. Ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасу кезінде тараптарға жастар қатарындағы жұмыскерлердің әлеуметтік, еңбек және соған байланысты экономикалық құқықтарын қорғау жөніндегі Ережелерді көздеу ұсынылады:

- жастар арасынан басшылық лауазымдарға резервті қалыптастыру және оқыту;

- жас жұмысшыларды кәсіби біліктілігін арттыруға және мансаптық өсуге ынталандыру;

- 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;

- жастардың бос уақытын, дене шынықтыру-сауықтыру және спорт жұмыстарын ұйымдастыру бойынша белсенді іс-шаралар.

9.3. – «Мамандығы бойынша үздік», «Үздік жас рационализатор», «Үздік жас маман» және т. б. атағына кәсіби шеберлік байқауларын өткізу бойынша.

9.4. Үздік бригадаларды, еңбек ұжымындағы ауысымдарды қолдау бойынша қаржыландыруды бөлуге жәрдемдесу және кәсіби конкурстар мен байқаулардың жеңімпаздарын көтермелеуге жәрдемдесу.

9.4.1. Мүмкіндігінше сала қызметкерінің оң имиджін қалыптастыру жөніндегі іс-шараларды ұйымдастыруды және қаржыландыруды қамтамасыз ету.

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

9.4.3. Тараптар Агроөнеркәсіптік кешенде жастар саясатын іске асыруды, «Мемлекеттік жастар саясаты туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген жастардың әлеуметтік құқықтарын қамтамасыз етуді бірлескен қызметтегі басым бағыттар деп санайды.

10. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

10.1. Кәсіподақтың (Салалық кеңестің, облыстық филиалдың, Астана, Алматы және Шымкент қалалары бойынша филиалдардың және жергілікті кәсіподақтардың) басшы органдарының өкілдері жұмыс берушімен келісім бойынша Келісімде көзделген міндеттемелерді орындау үшін кәсіпорындарға, жұмыс орындарына, әлеуметтік объектілерге баруға құқылы.

10.2. Кәсіподақ мүшелері болып табылатын қызметкерлердің жазбаша өтініштері болған кезде жұмыс беруші ай сайын кәсіподақ ұйымының шотына қызметкерлердің жалақысынан мүшелік кәсіподақ жарналарын толық көлемде аударады.

10.3. Жұмыс беруші негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерін кәсіподақтың оқуы кезінде, еңбек міндеттерін орындаудан, кәсіподақтардың шақыратын съездеріне (конференцияларға) делегат ретінде қатысуға, сондай-ақ олардың Атқару комитеттері мен Кеңестерінің жұмысына босатылады.

Кәсіподақ органдарының басқа мүшелерінің, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторлардың, ұйымда құрылатын еңбекті қорғау жөніндегі комитеттегі (комиссиядағы) кәсіподақ өкілдерінің негізгі жұмыстан босату

шарттары мен кәсіподақ міндеттерін орындау уақытына ақы төлеу тәртібі ұжымдық шартта айқындалады.

Сайланбалы лауазымдарға сайлау салдарынан жұмыстан босатылған адамдардың сайланбалы лауазымдағы жұмыс кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталады.

10.4. Жұмыс беруші орташа жалақысын сақтайды және кәсіподақ өкілі жазатайым оқиғаларды тергеу жөніндегі комиссияның мүшесі болып табылатын жағдайларда, өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеу жөніндегі комиссияға, сондай-ақ еңбек дауларын қарау жөніндегі комиссияның жұмысына, басқа да іс-шараларға қатысу үшін босатылған кәсіподақ өкілдеріне басқа жерге іссапар бойынша шығыстарды төлейді.

11. КЕЛІСІМНІҢ ОРЫНДАЛУЫН ІСКЕ АСЫРУ, БАҚЫЛАУ ЖӘНЕ ЖАУАПКЕРШІЛІК

11.1. Осы Келісімге қол қойылғаннан және тіркелгеннен кейін тараптар оның Министрліктің Интернет-ресурстарында және (немесе) салалық басылымдарда жариялануын бес жұмыс күні ішінде қамтамасыз етеді.

11.2. Министрлік, Кәсіподақ және жұмыс беруші осы Келісімнің орындалуын бақылауды жүзеге асырады, осы мақсатта Тараптардың тең өкілдігінен салалық үшжақты комиссия құрады.

11.3. Келісімді орындау қорытындылары салалық комиссияның отырысында жылына кемінде екі рет шығарылады. Қорытындылар туралы ақпарат Тараптардың ақпараттық ресурстарында орналастырылады.

11.4. Тараптардың бірі осы Келісімнің қабылданған тармақтарын орындамаған немесе тиісінше орындамаған жағдайда, екінші Тарап оған қолда бар бұзушылықтар бойынша жазбаша ұсыныс жіберуге құқылы. Тарап мұндай хатты алған күннен бастап он күн мерзімнен кешіктірмей мәселенің мәні бойынша өзара консультациялар жүргізуге 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, содан кейін даулы мәселелер қолданыстағы заңнамаға сәйкес шешіледі.

11.5. Келісім Тараптардың әрқайсысының бір данасы бойынша бірдей заңды күші бар мемлекеттік және орыс тілдерінде үш данада жасалды және қол қойылды.

Әлеуметтік әріптестік тараптарының қолдары

ҚР Ауыл шаруашылығы министрлігінен



«Ауыл шаруашылығы және жануарлық кәсіпкерлік» қорынан



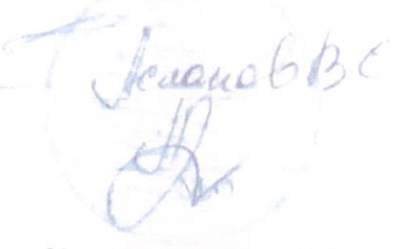
«Қазақстан фермерлер қауымдастығы»



«Қазақ мақта қауымдастығы» ЖТ бірлестігінен



«Қазақстанның егіншілер одағы» ЖК және ЖТ бірлестігінен



«Қазақстанның құс өсірушілер одағы» ЖТ бірлестігінен



«Қазақстанның жұмыртқа өсірушілер қауымдастығы» одағы түрінде ЖТ бірлестігінен



«Қазақстанның ет одағы» ЖТ бірлестігінен



«Қазақстанның ет-сүт одағы» қауымдастық нысанындағы ЖК және ЖТ бірлестігінен



«Қазақстанның сүт одағы» ЖТ бірлестігінен



«ҰНТУМАҚ» Қазақстандық сапалық кәсіпкерлік қызметкерлерінің кәсіптік одағы» РҚ бірлестігінен



Бұл еңбек және халықаралық әлеуметтік қорғау министрлігінде 2023 жылғы 29 желтоқсанда №01 тіркелді. Б.Бердұшев

**Жеке еңбек даулары жөніндегі
келісу комиссиясы туралы
үлгілік ереже**

1. Жалпы ережелер

1.1. Осы Ереже _____ / жұмыс берушінің толық атауы (бұдан әрі – Жұмыс беруші) мен жұмыскерлер ұжымының (бұдан әрі – Жұмыскер) Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасындағы өзара бірлесіп құрылған жеке еңбек дауларын реттеу үшін жеке еңбек даулары жөніндегі келісім комиссиясының құзыретін, оны қалыптастыру және оның жұмыс істеу тәртібін айқындайды.

1.2. Осы Ереже 2015 жылғы 23 қарашадағы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес әзірленді.

1.3. Келісу комиссиясын қалыптастыру тәртібі, оның құзыреті және шешімдер қабылдау тәртібі ұжымдық шартта және осы Ережеде айқындалады.

1.4. Келісім комиссиясының шешімі еңбек дауы тараптары үшін міндетті болып табылады.

1.5. Келісу комиссиясының мүшелері жеке еңбек дауын келіссөздер сатысында шешу үшін барлық шараларды қабылдауға міндетті.

2. Келісім комиссиясын ұйымдастыру

2.1. Жеке еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы (бұдан әрі – Комиссия) тепе-тең негізде еңбек ұжымының жалпы жиналысында жұмыскерлер мен жұмыс беруші өкілдерінің тең санынан құрылады, құрамында _____ адам.

2.2. Комиссия мүшелері болып атқаратын лауазымына, орындайтын жұмысына қарамастан _____ / ұйымның толық атауы/ жұмыскерлері сайлана алады. Бұл ретте комиссия мүшелеріне кандидаттыққа ұсынылатын жұмыскерлер әлеуметтік тұрғыдан жауапты болуы, жағымды беделі және еңбек мәселелері бойынша тәжірибесі болуы, оның ішінде Қазақстан Республикасының еңбек және өзге де нормативтік құқықтық актілерін білуі тиіс.

2.3. Комиссияның сандық құрамы және оның өкілеттік мерзімі, жұмыс тәртібі және шешімдер қабылдауы ұжымдық шартта және осы Ережеде айқындалады.

2.4. Комиссия мүшелері бірінші ұйымдастыру отырысында дауыс беру жолымен өз құрамынан төрағаны, оның орынбасарын және хатшыны сайлайды. Комиссия төрағасы, төрағаның орынбасары және хатшы, егер оларға Комиссия мүшелерінің жартысынан астамы дауыс берсе, сайланды деп есептеледі.

2.5. Комиссияның ұйымдастырушылық-техникалық қамтамасыз етілуін (жабдықталған үй-жайды, ұйымдастыру техникасын, қажетті әдебиетті беру, іс жүргізуді ұйымдастыру, тараптардың өтініштерін есепке алу және сақтау, шешімдердің көшірмелерін дайындау және беру және т.б.) Жұмыс беруші жүзеге асырады.

2.6. Комиссияның өз мөрі болуы мүмкін. Оны дайындауға қаражатты Жұмыс беруші бөледі.

3. Комиссияның құзыреті

3.1. Комиссия Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасындағы еңбек қатынастары процесінде туындайтын жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

3.2. Комиссияға мәлімделген Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша Жұмыскер мен Жұмыс берушінің арасындағы реттелмеген келіспеушіліктер жеке еңбек даулары деп танылады.

3.3. Комиссия мынадай еңбек дауларын қарай алады:

- жалақы бойынша берешекті өндіріп алу туралы;
- еңбек шартының талаптарын өзгерту туралы;
- тәртіптік жаза қолдану туралы;
- жұмысқа қайта алу туралы;
- Еңбек кодексінің нормаларында, келісімдерде, еңбек және ұжымдық шарттарда көзделген кепілдіктер мен өтемақылар туралы;
- жалақыдан ұстап қалу туралы;
- шешілуі сот құзыретіне жатқызылған даулардан басқа, өзге де даулар.

4. Комиссияға жүгіну тәртібі

4.1. Келісу комиссиясына жүгінуге Жұмыс берушілер мен Жұмыскерлердің құқығы бар.

Егер Жұмыскер мен Жұмыс беруші келіспеушіліктерді тікелей келіссөздер кезінде дербес реттемесе, еңбек дауы комиссияда қаралуы тиіс.

4.2. Еңбек қатынастарының тараптары еңбек дауының мәнін баяндалатын өтінішпен Комиссияға жүгінеді. Өтініш қолма-қол немесе почта арқылы, факспен немесе басқа қол жетімді жолмен жіберілуі мүмкін.

Комиссияға келіп түскен өтініш Комиссия хатшысы жүргізетін арнайы журналда міндетті түрде тіркелуі тиіс.

5. Комиссияның еңбек дауын қарау тәртібі

5.1. Дау өтініш берушінің және (немесе) Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес өзіне берілген өкілеттіктер шегінде ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады.

5.2. Комиссия дауды Комиссия хатшысы өтінішті тіркеген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға міндетті.

5.3. Комиссия Жұмыскер мен Жұмыс берушіні Комиссия отырысының өтетін орны, күні және уақыты туралы уақтылы хабардар етеді.

Жұмыскер/Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі көрсетілген Комиссияның отырысына келмеген жағдайда, еңбек дауын қарау кейінге қалдырылады. Дауды қарау күнінің ауыстырылғаны туралы Жұмыскер/Жұмыс беруші немесе оның уәкілетті өкілі уақтылы хабардар етіледі. Жұмыскер/Жұмыс беруші немесе оның өкілі дәлелді себептерсіз екінші рет келмеген жағдайда, Комиссия мәселені шақыру қағазынан алып тастау туралы шешім шығаруы мүмкін, бұл Жұмыскерді/Жұмыс берушіні еңбек дауын қарау туралы өтінішті өтініш жасауға белгіленген мерзім шегінде қайтадан беру құқығынан айырмайды.

Дауды Жұмыскердің/Жұмыс берушінің немесе оның өкілінің қатысуынсыз қарауға оның жазбаша өтініші бойынша ғана жол беріледі.

5.4. Жұмыскер/Жұмыс беруші Комиссия отырысы басталғанға дейін өзінің өтінішін кері қайтарып ала алады немесе қойылатын талаптардан тікелей Комиссия отырысында бас тарта алады.

5.5. Комиссияның отырысы, егер оған әрбір Тараптан Комиссия мүшелерінің кемінде жартысы қатысса, заңды болып табылады.

5.6. Комиссия төрағасы отырысты ашады және қаралатын өтініштің мәні туралы хабарлайды.

Хатшы қаралатын дау бойынша шақырылған адамдардан кімнің келгенін, келмеген адамдарға хабарланғанын және олардың болмау себептері туралы қандай мәліметтердің бар екенін Комиссияға баяндайды.

Тараптар Комиссия отырыстарына Комиссия мүшелері, куәгерлер болып табылмайтын ұйым мамандарын істің мән-жайларын анықтау үшін шақыруға, Жұмыс берушіден/Жұмыскерден еңбек дауын қарау үшін қажетті құжаттарды талап етуге құқылы. Комиссияның қажетті құжаттаманы белгілі бір мерзімде беру туралы талабы Жұмыс берушілер мен Жұмыскерлердің барлық санаттары үшін ұйымның ішкі құжаттарында көзделген тәртіппен міндетті түрде орындалуы тиіс.

5.7. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның отырысында Комиссия хатшысы хаттама жүргізеді, онда:

- отырысты өткізу күні мен орны;
- Жұмыскердің, Жұмыс берушінің, куәлардың, мамандардың келгені немесе келмегені туралы мәліметтер;
- Жұмыскер өтінішінің қысқаша мазмұны;
- тараптардың қысқаша түсініктемелері, куәгерлердің, маманның айғақтары;
- Жұмыскер немесе Жұмыс берушінің жасаған қосымша мәлімдемелері;
- жазбаша дәлелдемелер ұсынуы;
- Комиссияның талқылау нәтижелері;
- дауыс беру нәтижелері.

Хаттамаға Комиссияның төрағасы мен хатшысы немесе төраға болмаған кезде оның орынбасары қол қояды және бар болса Комиссия мөрімен расталады.

6. Комиссияның шешімінің мазмұны және оны қабылдау тәртібі

6.1. Еңбек даулары жөніндегі комиссия отырысқа қатысып отырған Комиссия мүшелерінің қарапайым көпшілік даусымен ашық немесе жасырын дауыс беру арқылы шешім қабылдайды.

Дауыс беру кезінде Комиссия мүшелерінің дауыстары тең болса, онда Комиссия төрағасының дауысы шешуші болып табылады.

6.2. Комиссияның шешімі оны басқаша түсіндіруге немесе оны орындаудан жалтаруға мүмкіндік бермейтін үзілді-кесілді және нақты нысанда көрсетілуі тиіс. Ақша талаптары туралы шешімде нақты сома көрсетіледі.

6.3. Комиссияның шешімі кіріспе, сипаттау, уәждеме және қарар бөліктерін қамтиды.

Шешімнің кіріспе бөлігінде Комиссия шешімінің қабылданған күні мен орны, шешім қабылдаған Комиссияның атауы, Комиссияның құрамы, Комиссияның хатшысы, тараптар, іске қатысатын басқа да адамдар, олардың өкілдері, даудың нысанасы немесе мәлімделген талап көрсетілуі тиіс.

Комиссия шешімінің сипаттау бөлігінде Жұмыскердің/Жұмыс берушінің немесе олардың уәкілетті өкілдерінің талаптары, Жұмыскердің/Жұмыс берушінің немесе олардың уәкілетті өкілдерінің наразылықтары және іске қатысатын басқа тұлғалардың түсініктемелері көрсетілуі тиіс.

Комиссия шешімінің дәлелдеу бөлігінде Комиссия белгілеген істің мән-жайлары; осы мән-жайлар туралы Комиссияның тұжырымдары негізделген дәлелдемелер; Комиссия қабылдамайтын қандай да бір дәлелдемелерге дәлелдер; Комиссия басшылыққа алған нормативтік-құқықтық актілер көрсетілуі тиіс.

Комиссия шешімінің қарар бөлігінде талаптарды қанағаттандыру туралы не талаптарды толық немесе ішінара қанағаттандырудан бас тарту туралы Комиссияның тұжырымдары, Комиссия шешіміне шағым жасаудың мерзімі мен тәртібі қамтылуы тиіс.

6.4. Шешімге Комиссияның төрағасы мен хатшы қол қояды және мөрмен расталады.

6.5. Еңбек даулары жөніндегі комиссия шешімінің тиісті түрде куәландырылған көшірмелері Комиссия шешім қабылдаған күннен бастап үш күн ішінде Жұмыскерге және Жұмыс берушіге тапсырылады.

6.6. Жұмысқа қайта алу туралы дауды қоспағанда, Комиссия шешімі Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген мерзімде және тәртіппен орындалуы тиіс.

6.7. Комиссия шешімі белгіленген мерзімде орындалмаған жағдайда, Жұмыскер немесе Жұмыс беруші заңнамада белгіленген тәртіппен сотқа жүгінуге құқылы.

6.8. Еңбек даулары жөніндегі комиссияның шешіміне Жұмыскер немесе Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен сотқа шағым жасай алады.

7. Қорытынды ережелер

7.1. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелеріне Комиссияның жұмысына қатысу үшін негізгі жұмысынан бос уақыт беріледі. Еңбек даулары жөніндегі комиссия мүшелеріне жұмыстан бос уақыт беру Жұмыс берушінің бұйрығымен ресімделеді.

7.2. Осы Ережеге қосымшалар:

- №1-қосымша – Өтініштерді тіркеу журналының нысаны;
- № 2-қосымша – Комиссия отырысы хаттамасының нысаны;
- № 3-қосымша – Комиссия қабылдайтын шешімнің нысаны.

Жұмыскердің өтінішін тіркеу журналы

Кіріс №	Өтініштің келіп түскен күні	Өтініш берушінің Т.А.Ә. лауазымы	Өтініштің мәні	Істің №	Өтінішті қарау күні	Шешім қабылдау күні	Шешімнің мәні	Өтініш берушінің шешімді алған күні
1	2	3	4	5	6	7	8	9

2-қосымша

Комиссия отырысының хаттамасы

_____ к.

20__ж. «__» _____

Жеке еңбек даулары жөніндегі келісу комиссиясы _____ құрамы:
 төрағалық етуші _____

Комиссия мүшелері: _____

Комиссия хатшысы: _____

жұмыскер _____

Жұмыс берушінің өкілі _____

куәгер _____

мамандар (сарапшылар) _____

отырыста Жұмыскер өтініші бойынша істі қарады _____

Комиссия отырысына қатысып отырғандар:

Өтініш беруші (өтініш берушінің өкілі) _____

Жұмыс берушінің өкілі: _____

Куәгер _____

Маман (сарапшы) _____

Отырыс _____ сағ. _____ мин. ашылды

Отырысты төрағалық етуші, қандай іс қаралуы тиіс екенін, Комиссия құрамын жариялады, отырыс хаттамасын Комиссия хатшысы _____ жүргізетіні жарияланды.

Өтініш беруші өз талаптарын өтінішке сәйкес баяндады. **Өтініш берушінің түсініктемесі:**

Жұмыс берушінің мүддесін қорғаушы өкілі өзінің қарсы пікірін баяндады, сондай-ақ Комиссияға, Өтініш берушіге **өтінішке пікірін** ұсынды. Жұмыс беруші мүдделері өкілінің **түсініктемесі:**

Куәгер _____ мыналарды түсіндірді:

Маман (сарапшы) _____ мыналарды түсіндірді:

Төрағалық етуші жазбаша материалдарды жария етті және оларды зерттеді.

Екі жақтың пікірсайысы болып өтті, тараптар пікір алысты.

Төрағалық етуші істі мәні бойынша қараудың аяқталғаны туралы хабарлады.

Дауыс беру нәтижелері: жақтаушы _____ қарсы _____.

Комиссия мүшелерінің дауыс беру нәтижелері бойынша іске қатысушы тұлғаларға шешімнің қорытынды бөлімі жарияланды.

Төрағалық етуші жеке еңбек дауы тараптарының өкілдерін олар шешімді 20__ жылғы «__» _____ сағ. _____ соң алуға құқылы екенін хабарлады.

Іске қатысушы тұлғалардың өкілдеріне шешімге шағымдану тәртібі түсіндірілді.

Отырыс _____ сағ. _____ мин. аяқталды. Хаттама 20__ жылғы «__» _____ жасалды.

Комиссия төрағасы _____

Комиссия мүшелері:

Комиссия хатшысы _____

Шешім

_____ қаласы 20__ ж. «_____» _____

Жеке еңбек даулары бойынша келісу комиссиясы _____ құрамы:
төрағалық етуші _____
Комиссия мүшелері:

Комиссия хатшысы:

_____ өтініші бойынша істі қарап

Анықтады:

Баяндалғанның негізінде және ҚР Еңбек кодексінің 159, 160, 161-баптарын басшылыққа алып

Шешті:

Комиссия төрағасы:
Комиссия мүшелері:

Көшірме дұрыс.
Шешім заңды күшіне енді:

Комиссия төрағасы:
Комиссия хатшы

Бекітемін:
Мекеме (ұйым) басшысы

кәсіподақ ұйымының төрағасы

201_жылғы «__»_____

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы үлгілік ереже

(кәсіпорынның /ұйымның атауы/)

1. Жалпы ережелер

1.1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес (бұдан әрі – Кеңес) туралы ереже жұмыс берушінің, жұмыскерлердің, кәсіподақтың еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жаракаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу, жұмыскерлердің денсаулығын сақтау жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастыру мақсатында Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес әзірленді.

1.2. Кеңес жұмыс берушінің бастамашылығы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің /кәсіподақтың/бастамашылығы бойынша құрылады.

1.3. Кеңестің құрамына тепе-теңдік негізде жұмыс берушінің өкілдері, жұмыскерлердің өкілдері кіреді. Өкілдіктің саны тараптардың келісімімен айқындалады. Тараптардың әрқайсысы кеңес құрамынан өз өкілін қайтарып алуға құқылы.

Кеңес құрамына жұмыскерлерден міндетті түрде еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор енгізіледі.

1.4. Кеңесті 2 жыл мерзімділікпен ротациялық негізде осы кеңестің мүшелері арасынан кеңес мүшелері сайлайтын төраға, сондай-ақ еңбекті қорғау қызметінен Кеңестің хатшысы басқарады.

1.5. Кеңес жұмысы әлеуметтік әріптестік қағидаттарында құрылады. Кеңестің шешімдері жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

1.6. Кеңес өз қызметінде Қазақстан Республикасының заңдарын және өзге де нормативтік құқықтық актілерін, әлеуметтік әріптестік туралы келісімдерді, ұжымдық шартты, жұмыс берушінің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы мәселелері жөніндегі жергілікті актілерін басшылыққа алады.

1.7. Кеңес мемлекеттік еңбек инспекциясымен, сондай-ақ кәсіподақтың еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекциясымен өзара іс-қимыл жасайды.

1.8. Кеңес өз қызметін төраға бекітетін жұмыс жоспарына сәйкес жүзеге асырады. Кеңес отырыстары қажеттілігіне қарай, бірақ тоқсанына кемінде бір рет өткізіледі. Кеңестің отырысы, егер оған тараптардың әрқайсысынан оның мүшелерінің көпшілігі қатысса, заңды деп есептеледі. Кеңес шешімдері хаттамамен ресімделеді.

1.9. Кеңес мүшелері осы Ережеде және Кеңестің жұмыс жоспарында көзделген міндеттерді орындау уақытында, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі оқу уақытында жұмыс берушінің шешімі бойынша ұжымдық шартта көзделген мерзімге негізгі жұмысты орындаудан босатылады.

1.10. Кеңес жылына кемінде екі рет еңбек ұжымы жиналысының алдында атқарылған жұмыс туралы есеп береді.

2. Кеңестің міндеттері

2.1. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы мәселелері бойынша ұйымдастырушылық және өзге де іс-шараларды келісу. Еңбекті қорғаудың мемлекеттік нормативтік талаптарының сақталуын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіби сырқаттанушылықтың алдын алу жөніндегі іс-шаралардың перспективалық және ағымдағы жоспарларын әзірлеу.

2.2. Тараптарға жұмыскерлерді жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі, денсаулығына зақым келу қаупі туралы, жұмыскерлерге зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларындағы жұмысы үшін тиесілі өтемақылар, жеке қорғану құралдары туралы хабардар етуге жәрдемдесу.

2.3. Тексерулерді ұйымдастыру мәселелерін, жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйін келісу, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсарту жөніндегі тексерулердің нәтижелері бойынша жұмыс берушіге ұсыныстар дайындау.

2.4. Жұмыс берушіге еңбекті қорғау бойынша оқытуды, жұмыстарды орындаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдерін ұйымдастыру бойынша, сондай-ақ білімді, еңбекті қорғау талаптарын тексеруді ұйымдастыру және белгіленген тәртіппен еңбекті қорғау бойынша нұсқамалар жүргізу бойынша жәрдем көрсету.

3. Кеңестің функциялары

3.1. Еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау бойынша ұсынымдар әзірлеу мақсатында жұмыс берушінің, жұмыскерлердің ұсыныстарын қарау.

3.2. Жұмыскерлерді еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау, өндірістік жарақаттанудың, кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша өткізілетін іс-шаралар туралы хабардар ету.

3.3. Жұмыскерлерді жуу және залалсыздандыру құралдарымен, арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныш құралдарымен қамтамасыз ету, оларды сақтауды, жууды, тазалауды, жөндеуді, дезинфекциялауды және зарарсыздандыруды ұйымдастыру бойынша қолданыстағы нормативтер туралы хабардар ету.

3.4. Жұмыс берушіге жұмысқа орналасу кезінде міндетті алдын ала және міндетті мерзімдік медициналық қарап-тексерулердің жүргізілуін ұйымдастыру және медициналық қарап-тексерулердің нәтижелерін есепке алу жөніндегі іс-шараларға жәрдемдесу.

3.5. Зиянды (қауіпті) еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын жұмыскерлерге сүт және оған теңестірілген басқа да тамақ өнімдерін, емдік-профилактикалық тамақты белгіленген тәртіппен уақтылы тегін беруге жәрдемдесу;

3.6. Еңбекті қорғау, өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті әлеуметтік сақтандыру жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру мәселелерін қарауға, сондай-ақ өндірістік жарақаттану мен кәсіптік ауруларды қысқарту жөніндегі алдын алу шараларына бағытталатын қаражаттың жұмсалуды бақылауды жүзеге асыруға жәрдемдесу;

3.7. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жұмыстарды ұйымдастыруды жетілдіру, еңбекті қорғау қағидаларының талаптарын адал орындайтын жұмыскерлерді көтермелеу жөнінде жұмыс берушіге ұсыныстар дайындау және ұсыну;

3.8. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жергілікті актілердің жобалары бойынша ұсыныстар дайындау, көрсетілген жобаларды әзірлеуге және қарауға қатысу.

3.9. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатурасын бекіту.

4. Кеңестің құқықтары

Кеңес мыналарға құқылы:

4.1. Жұмыс берушіден жұмыс орындарындағы еңбек жағдайларының жай-күйі, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулар, қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың бар-жоғы және олардың әсерінен қорғау жөнінде қабылданған шаралар туралы, денсаулыққа зақым келудің қазіргі тәуекелі туралы ақпарат алу.

4.2. Отырыстарда жұмыс беруші мен оның өкілдерінің, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың жұмыскерлердің жұмыс орындарында қауіпсіз жағдайларды және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету және олардың кепілдіктері мен еңбекті қорғауға құқықтарын сақтау мәселелері жөніндегі хабарларын тыңдау.

4.3. Отырыстарда еңбекті қорғау талаптарының бұзылуына жол берген лауазымды адамдар мен жұмыскерлерді тыңдау, жұмыс берушіге оларды Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тарту туралы ұсыныстар енгізу.

4.4. Өндірістік кеңестің құзыретіндегі мәселелер бойынша еңбекті қорғау жөніндегі Ұжымдық шарттың (келісімнің) бөліміне ұсыныстар дайындауға қатысу.

4.5. Жұмыс берушіге еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларға белсенді қатысқаны үшін жұмыскерлерді ынталандыру туралы ұсыныстар енгізу.

4.6. Еңбек кодексінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нормаларын қолдануға, еңбек жағдайларын өзгертуге, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмыскерлерге заңда көзделген кепілдіктер мен өтемақылар беруге байланысты еңбек дауларын шешуге қатысу.

Ереже
еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық (кәсіподақ) инспекторы туралы
Ауыл шаруашылығы қызметкерлерінің салалық кәсіподағының

I. Жалпы ережелері

1.1 Осы «Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор туралы Ереже» «Қазақстан Республикасының Еңбек кодексiне», «Кәсіподақтар туралы» ҚР Заңына, «Еңбекті қорғауды басқару жүйелері» МЕМСТ 12.0.230-2007 мемлекетаралық стандартына сәйкес әзірленді. «Жалпы талаптар» және «Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының Бас кеңесінің атқару комитетінің 2007 жылғы 10 қыркүйектегі № 5 қаулысымен бекітілген «Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық (кәсіподақ) инспекторы туралы Ереже» Еңбек және байланысты қатынастарды реттейтін және кәсіподақ комитеттерінің еңбекті қорғау мәселелерінде заңнаманың сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру тәртібін регламенттейді.

1.2. Қоғамдық бақылаудың мақсаты жұмысшылардың салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу, өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды дұрыс және уақтылы тергеп-тексеруді және есепке алуды бақылау, жұмыскерлерге өздерінің еңбек міндеттерін атқаруына байланысты мертігуден не денсаулығының өзге де зақымдануынан келтірілген зиянды толық көлемде өтеу болып табылады.

1.3 Республиканың ауыл шаруашылығы саласының кәсіпорындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы қоғамдық бақылауды ұйымдардың кәсіподақ комитеті сайлайтын еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор (бұдан әрі – инспектор) жүзеге асырады. Кәсіподақтарға ұсынылған құқықтарды неғұрлым толық іске асыру үшін кәсіподақ белсенділері мен кәсіподақтың неғұрлым білікті жұмысшы – мүшелері өздерінің іскерлік қасиеттері бойынша жұмыс берушінің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі заңнаманы сақтауын бақылауды жүзеге асыруға қабілетті, кәсіподақ органының өкілеттігі мерзіміне қоғамдық негізде осы жұмысқа тартылады. Өндірістің нақты жағдайларына және жұмыстың ауысымына байланысты инспекторлардың санын кәсіпорынның кәсіподақ комитеті анықтайды.

1.4. Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектордың бақылауды жүзеге асыруға өкілеттігі осы Ереженің №1 қосымшасында келтірілген нысан бойынша куәлікпен расталады. Куәліктерді ресімдеуді, есепке алуды және беруді оны берген кәсіподақ ұйымы жүзеге асырады. Әрбір куәлікке реттік нөмір беріледі.

1.5. Инспектордың функционалдық міндеттерін орындау үшін қажетті жағдайлар, жұмыс күні ішінде қажетті уақыт беру, сондай-ақ қосымша әлеуметтік кепілдіктер мен инспектордың құқықтарын қорғау Қазақстан Республикасының заңнамасымен, ұжымдық шартпен және келісіммен реттеледі.

1.6. Инспектор өзінің функционалдық міндеттерін орындау кезінде кәсіподақ комитетінің басшылығымен дербес немесе өндірістік учаскелердің басшыларымен, кәсіпорынның еңбекті қорғау қызметімен тығыз байланыста, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі комитет (комиссия) құрамында жұмыс істейді.

1.7. Инспектор кәсіподақ комитетінің отырысында мерзімді түрде есеп береді және егер ол жүктелген функцияларды орындамаса немесе қызметкерлердің еңбекті қорғауға құқықтарын қорғау жөнінде қажетті талап көрсетпесе, өкілеттік мерзімі аяқталғанға дейін кері қайтарып алынуы мүмкін.

1.8. Келіспеушіліктер туындаған жағдайда инспектордың әрекеттері кәсіподақ комитетінің еңбекті қорғау жөніндегі комиссиясында қаралады. Кәсіподақ комитетінің еңбекті қорғау жөніндегі комиссиясы инспектордың шешімін орындауға, оны кәсіпорынның еңбекті қорғау жөніндегі ұйымдастыру-техникалық іс-шараларына енгізуді қоса алғанда, қол жеткізуге немесе инспектордың шешімінің күшін жоюға құқылы.

1.9. Қоғамдық бақылауды жүргізу жөніндегі жұмысты үйлестіру мақсатында салалық кәсіподақта, облыстық филиалдарда, жергілікті кәсіподақтар мен бастауыш ұйымдарда еңбекті қорғау жөніндегі аға (Бас) қоғамдық инспекторлардың лауазымдары белгіленуі және бекітілуі мүмкін, олар аталған кәсіподақтардың құрылымдық бөлімшелерінің төрағаларына немесе олардың еңбекті қорғау мәселелеріне жетекшілік ететін орынбасарларына тікелей бағынады.

1.10. Барлық деңгейдегі кәсіподақ органдары жұмыс берушілердің өкілдерімен өзара іс-қимыл жасай отырып, орындалатын жұмыстардың ерекшелігі мен түрін ескере отырып, кадрларды даярлауды ұдайы жүргізуге, еңбекті қорғау, экология, еңбек құқығы мәселелері жөніндегі инспекторларды оқытуға, олардың ұсыныстары мен талаптарын қолдауға, тиісті нормативтік құқықтық актілермен және еңбекті қорғау жөніндегі анықтамалық материалдармен қамтамасыз етуге міндетті.

II. Еңбекті қорғау жөніндегі (аға) қоғамдық инспектордың негізгі міндеттері

2.1. Кәсіпорындарда Еңбекті қорғау жөніндегі нормалар мен қағидалардың талаптарына сәйкес келетін салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға жәрдемдесу.

2.2. Еңбекті қорғау жағдайына, жұмыс берушілердің қызметкерлердің заңды құқықтары мен мүдделерін сақтауына, ауыл шаруашылығы саласындағы кәсіпорындарда Еңбекті қорғау саласындағы міндеттемелерді, келісімдерді, ұжымдық шарттарды орындауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру.

III. Еңбекті қорғау жөніндегі (аға) қоғамдық инспектордың функциялары.

3.1 (Аға) еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектор өз қызметінде Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі заңнамалық және нормативтік актілерін, сондай-ақ осы Ережені басшылыққа алады.

3.2. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды, кәсіптік ауруларды тергеу және саланы ұйымдастырудағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды әзірлеу жөніндегі комиссияның жұмысына қатысады.

3.3. Еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттау жөніндегі комиссиялардың жұмысына қатысады.

3.4. Санитарлық-тұрмыстық үй-жайлар мен құрылғылардың жай-күйі мен мақсатына қарай пайдаланылуын бақылауды жүзеге асырады.

3.5. Еңбек жағдайларының өзгеруіне, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнаманы бұзуға, еңбекті қорғау бөлігінде келісімдер мен ұжымдық шарттардың міндеттемелерін орындамауға байланысты еңбек дауларын қарау жөніндегі комиссияға қатысады.

IV. Еңбекті қорғау жөніндегі (аға) қоғамдық инспектордың құқықтары мен міндеттері

4.1. (Аға) қоғамдық инспектордың құқығы бар:

а) Жұмыс орындарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларының жай-күйіне кедергісіз тексеру жүргізуге және сала ұйымында жұмыс істеп тұрған еңбекті қорғауды басқару жүйесінде белгіленген тәртіппен анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар енгізуге құқылы. Жұмысшылардың денсаулығына немесе өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде инспектор бұзушылықтарды жою немесе жұмысты тоқтата тұру жөнінде шаралар қабылдау үшін жұмыс басшысына хабарлауға тиіс.

Инспектор тексеру нәтижелерін ұсыну түрінде ресімдеуге құқылы, оның бір данасы техника қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын бұзғаны үшін кінәлі лауазымды адамға немесе кәсіпорын басшысына (жұмыс берушінің өкіліне) (№2 қосымша) беріледі, екінші данасы оның орындалуын бақылау үшін кәсіподақ комитетіне беріледі.

б) Еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органдармен және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органдармен саланың еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы тәуекелдердің мониторингі мен бағалауын ұйымдастыруға қатысу.

в) Жұмыс берушілерден және ұйымның өзге де лауазымды адамдарынан еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйі туралы ақпарат пен түсініктеме, оның ішінде жазбаша түрде алуға;

г) Өз ұсыныстарын енгізу арқылы еңбекті қорғау туралы Нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысу;

д) Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнамасын, келісімдер мен ұжымдық шарттардың ережелерін еңбекті қорғау, өндірістегі жазатайым оқиғаларды және кәсіптік жазатайым оқиғаларды жасыру бөлігінде бұзғаны үшін кінәлі сала ұйымдарының жұмыс берушілері мен өзге де лауазымды адамдарын жауапқа тарту туралы талаптармен тиісті мемлекеттік органдарға (егер оған өкілеттік берілген жағдайда) жүгінуге міндетті.

4.2. (Аға) қоғамдық инспектор міндетті:

а) Еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша жауаптыларға нұсқау берудің уақтылы жүргізілуін, қызметкерлерді қауіпсіздік техникасы және өнеркәсіптік санитария жөніндегі қағидалармен және нұсқаулықтармен таныстыруды, оларды Жұмыстың қауіпсіз тәсілдеріне үйретуді бақылау;

б) Саланың, жүк көтергіш, технологиялық және басқа да жабдықтардың көлік құралдарының барлық түрлерін (қауіптіліктің жоғарылау тетіктері) пайдалану кезінде еңбекті қорғау нормалары мен қағидалары талаптарының сақталуын бақылайды. Кемшіліктер анықталған жағдайда олар туралы жұмыс берушінің өкілдеріне дереу хабарлау қажет;

в) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жұмыстардың жүргізілуін техникалық және технологиялық құжаттама талаптарына сәйкестігін тексеру;

г) Жұмыс орнын уақтылы тазалауды, станоктар мен агрегаттар маңындағы өткелдерді тәртіпте ұстауды талап етуге, өндірістік учаскедегі тазалық пен тәртіпті бақылауға;

д) Қауіптілігі жоғары механизмдерде кез келген жөндеу және профилактикалық жұмыстарды жүргізуге тыйым салу, егер олар өшірілмесе, тоқтатылмаса;

е) Сала өндірісінде емдік-профилактикалық тамақтандыруды, сүт беруді, ауызсу режимін ұйымдастыруды қолданыстағы нормативтік актілерге сәйкестігін бақылайды;

ж) Еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда он сегіз жасқа толмаған әйелдер мен адамдардың еңбегін қолдану кезінде жұмыс уақытының ұзақтығы, демалыс күндерін, демалыстарды, түскі үзілістерді беру туралы заңнамада белгіленген нормалардың орындалуын бақылайды;

з) Қызметкерлердің жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарын, арнайы киімді, арнайы аяқ киімді, жуу және дезинфекциялау құралдарын уақтылы қамтамасыз етуін және қолдануын бақылауды жүзеге асырады;

и) Заңнамада, ұжымдық шарттарда, келісімдерде және осы Ережеде көзделген басқа да әрекеттерді орындауға міндетті.

4.3. Кәсіподақ комитеттері (филиалдар, жергілікті кәсіподақтар) сала кәсіпорындарының өзіндік өндірістік қызметін, оның ерекшеліктерін негізге ала отырып, қоғамдық инспектордың міндеттерін нақтылай алады.

4.4. Ұжымдық шарт (келісім) еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторлар үшін өздеріне жүктелген міндеттерді жүзеге асыруға ықпал ететін (мысалы, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторды тәртіптік жауаптылыққа тарту немесе оны жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіподақ органының алдын ала келісімімен ғана жұмыстан

шығару, сондай-ақ басқа да бірқатар жеңілдіктер) қосымша жағдайларды көздеуі мүмкін.

4.5 Қоғамдық инспекторларды көтермелеу.

Өндірістегі еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жай-күйін бақылауда, жазатайым оқиғалардың алдын алуда, белсенді және адал жұмыс істегені үшін (аға) қоғамдық инспекторларды жұмыс беруші, кәсіпорынның кәсіподақ комитеті, облыстық комитет (филиал, жергілікті кәсіподақ) немесе Салалық кәсіподақ көтермелеудің моральдық және материалдық нысандарымен (Құрмет грамоталарымен, бағалы сыйлықтармен, ақшалай сыйлықтармен, Салалық үш дәрежелі «Еңбек даңқы» төсбелгісіне Ұсынылады).

Көтермелеудің шарттары мен тәртібі ұжымдық шартта және Салалық келісімде келісіледі.

V. жазатайым оқиғаларды тіркеу және есепке алу

5.1. Кәсіподақ комитеттері барлық жазатайым оқиғаларды (топтық, өлімге әкелетін, ауыр, жұмысқа бару немесе жұмыстан шығу жолында болған) арнайы журналға тіркейді (№3 қосымша).

5.2. Арнайы тергеуге жататын өндірістегі жазатайым оқиға туралы хабарлама ресімделеді және өзінің облыстық филиалдарына, Жергілікті кәсіподақтарға және Салалық кәсіподақ бойынша нысан беріледі (№4 қосымша).

5.3 Кәсіподақ комитеттері белгіленген мерзімдерде облыстық филиалдар арқылы, Жергілікті кәсіподақтар арқылы, егер олардың құрылымдық бөлімше болса, Салалық кәсіподақты қоса беріліп отырған нысан бойынша өндірістік жарақаттану туралы хабардар етеді (№5 қосымша).

VI. Кәсіподақ комитетінің іс жүргізуіндегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі құжаттаманың үлгілік тізбесі.

- Бұйрықтардың, өкімдердің, регламенттер ережелерінің көшірмелері.
- Ұжымдық шарт, Еңбекті қорғау жөніндегі келісім.
- Қоғамдық инспекторлар ұсынымдарының көшірмелері, еңбек жағдайларын тексеру актілері.
- Ішкі тәртіп ережелері.
- Азаматтардың өтініштері туралы құжаттар, олардың ұсыныстары, өтініштері, жұмыс берушінің еңбекті қорғау саласындағы кемшіліктері мен теріс пайдаланулары туралы шағымдары.
- Ұжымдық шарттың орындалуын тексеру туралы құжаттар.
- Орындалуы кезінде 18 жасқа толмаған әйелдер мен адамдардың еңбегіне жол берілмейтін зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесі.
- Саланың зиянды еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесі (БТБА).

«Қоғамдық инспектор туралы Ережеге
АШМ салалық кәсіподағының еңбекті қорғау жөніндегі»
№ 1 қосымша

Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспектордың куәлігінің үлгісі

Куәліктің титулдық жағы



Сол жағы (ішкі жағы)

оң жағы (ішкі жағы)

<p>«Ауыл шаруашылығы қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ</p> <p>КУӘЛІК № 001</p> <p>САТТЫБАЕВ ЖАНАТ ЖЕТПИСБАЙҰЛЫ</p> <p>Қостанай облысы бойынша Салалық Кәсіподақ филиалының еңбекті қорғау жөніндегі Қоғамдық инспекторы</p> <p>Фото 3x4 мері Төраға Ахметов К. <i>куәлік 202__ жылғы 02 мамырға дейін жарамды</i></p>	<p>Куәлікті ұсынушыға жұмыс берушінің сақтауы бойынша қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығы заңнамалық түрде берілді</p> <p>еңбекті қорғау</p> <hr/> <p>(сала кәсіпорнының атауы)</p> <p>Еңбекті қорғау жөніндегі (аға) қоғамдық инспектордың өкілеттігі: тексеру, тексеру түрінде, еңбекті қорғау бөлігінде ұжымдық шарттарда (келісімдерде) көзделген міндеттемелердің орындалуына тексеру жүргізу</p>
---	--

Ескерту:

Бүктелген түрдегі куәліктің мөлшері 90x65 мм

*«Қоғамдық инспектор туралы Ережеге
АШМ салалық кәсіподағының еңбекті қорғау жөніндегі»
№ 2 қосымша*

к. / ауыл _____ № Ұсыну _____ " _____ " _____ 20__ г.

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің нормаларына сәйкес, еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторы (кәсіподақ органының атауы, Т. А. Ә.) № _____ куәлігінің негізінде әрекет ететін " _____ " _____ 20__ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнаманың сақталуына, Ұжымдық шарттың (келісімнің) талаптарының орындалуына тексеру жүргізілді.
_____ (кәсіпорынның, бөлімшенің атауы)

Мен келесі бұзушылықтарды жоюды ұсынамын:

№ р / с	бұзушылықтар мен оларды жою жөніндегі ұсыныстардың мазмұны жою	мерзімдері

Еңбекті қорғау жөніндегі қоғамдық (Бас, аға) инспектор _____

(қолы, Т. А. Ә.)

Ұсынуды алды _____
(лауазымы, қолы, Т. А. Ә. күні)

«Қоғамдық инспектор туралы Ережеге
АШМ салалық кәсіподағының еңбекті қорғау жөніндегі»
№ 3 қосымша

**Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тіркеу,
жұмысқа бару және жұмыстан шығу жолындағы
Журнал**

№ р/с	Тегі, Аты, Әкесінің аты Жәбірленуші	Бақытсыздық формасы жағдайлар (жеңіл, ауыр, өлімге әкелетін)	Болған жазатайым оқиға күні	Жәбірленушінің Кәсібі, лауазымы	Жәбірленушінің жұмыс орны	жазатайым оқиға болған жағдайдың қысқаша сипаттамасы
1	2	3	4	5	6	7
1.	Иванов Иван Иванович	жеңіл	01.04.15ж.	Механизатор/ комбайнер	№3 Бригада	саусағын комбайн есігімен қысып алды
2						

*«Қоғамдық инспектор туралы Ережеге
АШМ салалық кәсіподағының еңбекті қорғау жөніндегі»
№ 4 қосымша*

**Жазатайым оқиға туралы хабарлама
арнайы тергеуге жататын өндірісте**

Апат орын алды _____
(уақыт, күн және ай)

Кәсіпорынның атауы және оқиға орны _____
_____.

№ р / с	Жәбірленушінің (лердің) т. а. ә.	Жасы	Мамандығы	Нәтиже	Ескерту

Жазатайым оқиғаның қысқаша сипаттамасы _____

Тергеуді ұйымдастыру бойынша қабылданған шаралар _____

Хабарлама күні _____

Кәсіподақ комитетінің төрағасы _____
(қолы, Т. А. Ә.)

*«Қоғамдық инспектор туралы Ережеге
АШМ салалық кәсіподағының еңбекті қорғау жөніндегі»
№ 5 қосымша*

**20__ жылғы ____ жартыжылдықтағы өндірістік жарақаттану туралы
кәсіпорындардағы _____ Мәліметтер**

№ р / с	Қызметкерлердің саны	Қоғамдық инспекторлардың саны	Жазатайым оқиғалардың саны, оның ішінде:				Тексеру саны			Бұзушылықтар саны	
			Барлығы	Өлім	Ауыр	Топтық	Комиссия құрамында	Өз бетінше	Қауіпсіздік қызыметімен	Анықталған	Жойылған

Жарақат туралы мәліметтерге қосымша:

а) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі заңнамалық және өзге де актілердің сақталуын қоғамдық бақылау бойынша есепті кезеңде кәсіподақ комитетінің жүргізіп жатқан жұмысы туралы қысқаша ақпарат;

б) Қоғамдық инспекторлардың ұсынысы бойынша сала кәсіпорындарының бөлімшелерінде іске асырылған ұжымдық шартта көзделген еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралар саны _____;

г) Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына қатерге байланысты жұмысты тоқтата тұру туралы берілген ұсыныстардың саны _____;

д) Еңбек жағдайларына байланысты еңбек дауларының Саны _____;

е) Кәсіподақ комитеті мен жұмыс беруші тарапынан моральдық және материалдық ынталандырудың барлық түрлерімен жұмыстағы жақсы көрсеткіштері үшін қоғамдық инспекторларды көтермелеу туралы ақпарат;

Кәсіподақ комитетінің төрағасы _____

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

между Министерством сельского хозяйства Республики Казахстан, Общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников сельского хозяйства» и нижеподписавшимися отраслевыми объединениями (ассоциациями, союзами, НАО «НАНОЦ») работодателей независимо от формы собственности (РГУ, ГУ, РГП, АО, ТОО и т.п.) на 2024-2026 годы.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в агропромышленном комплексе между Министерством сельского хозяйства Республики Казахстан, Общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников сельского хозяйства» и нижеподписавшимися отраслевыми объединениями (ассоциациями, союзами, НАО «НАНОЦ») работодателей на 2024-2026 годы (в дальнейшем – Соглашение) заключено между Министерством сельского хозяйства Республики Казахстан (в дальнейшем – Министерство), представляющим государственный орган исполнительной власти, отраслевыми объединениями (ассоциациями, союзами, НАО «НАНОЦ») работодателей в сфере сельского хозяйства, представляющими работодателей (далее – Работодатель) и Общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников сельского хозяйства» (в дальнейшем – Профсоюз), представляющим работников – членов профсоюза отрасли сельского хозяйства, перерабатывающей, пищевой промышленности и взаимодействующих (смежных) отраслей, в дальнейшем именуемые Сторонами.

1.2. 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 отрасли сверх установленных законодательством и является основой для заключения коллективных договоров.

1.3. 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.

1.3.1. Формами реализации настоящего Соглашения являются:

- коллективные переговоры по реализации положений настоящего

Соглашения;

- участие Сторон в планировании социальной и экономической политики в агропромышленном комплексе и земельных ресурсах РК и взаимодействующих (смежных) отраслях.

- взаимные консультации по регулированию социально–трудовых отношений и обеспечению прав и гарантий работников отрасли;

- утверждение типового Положения о Согласительной комиссии по индивидуальным трудовым спорам (Приложение 1);

- утверждение типового Положения о Производственном совете по безопасности труда (Приложение 2);

- утверждение типового Положения о Техническом инспекторе по безопасности труда – представителя работников, осуществляющего внутренних контроль по безопасности труда (Приложение 3).

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется на Министерство, Работодателей независимо от формы собственности (РГУ, ГУ, АО, ТОО и т.п.) и членов профсоюза, от имени которых Профсоюз его заключил. Присоединение к данному Соглашению работников, не являющихся членами Профсоюза возможно при наличии заявления и добровольных взносов ежемесячных взносов, как и для членов профсоюза.

1.5. Положения, принятые в Отраслевом соглашении являются обязательными для социальных партнеров и Работодателей независимо от формы собственности, а также являются правовым нормативным документом при составлении Коллективных договоров и региональных соглашений.

1.6. Соглашение и все дополнения к нему, принятые в установленном порядке, не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

1.7. Нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социальное и экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения путем внесения в него соответствующих изменений и дополнений.

1.8. Соглашение вступает в силу с 01 января 2024 года и действует до 31 декабря 2026 года.

1.9. Настоящее Соглашение с его приложениями в течение десяти дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения РК.

1.10. В период действия Соглашения каждая из Сторон вправе инициировать внесение изменений и дополнений в него, которые могут быть приняты только по согласию всех Сторон. Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение обязательств по Соглашению, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО СТОРОН ПО РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ДИАЛОГА В ОТРАСЛИ

2.1. Стороны признают, что социально-экономические и трудовые гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, являются обязательными при заключении коллективных договоров.

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

2.3. Работодатель принимает меры по следующим вопросам:

2.3.1. Предоставление при необходимости Профсоюзу информации по следующим вопросам, связанным с трудовыми отношениями и социально-экономическим развитием организации:

- изменение условий труда в организации в связи с изменением экономических и технологических условий;

- организационные изменения (реорганизация или ликвидация) организации в целом в части, затрагивающей экономические и социально-трудовые интересы большинства работников организации.

2.3.2. Принятие, по согласованию с Профсоюзом, актов Работодателя, содержащих нормы трудового права, в том числе Положения:

- о системах оплаты труда;
- о стимулирующих выплатах;
- о пересмотре норм труда;
- о графиках сменности;
- об изменениях условий труда;
- о графиках отпусков;
- об изменениях штатного расписания;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников.

2.4. Профсоюз способствует социально-экономическому развитию предприятий отрасли, содействует повышению уровня ответственности работников за производительность, эффективность и качество труда, экономное отношение к расходам сырья и материалов, энергоресурсам, бережному отношению работников к орудиям труда, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны и безопасности труда, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению квалификации кадров, осуществлению основных направлений стратегии социально-экономического развития, корпоративной солидарности.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. Содействовать поддержанию здорового и морально-психологического климата в трудовых коллективах, принимать меры по недопущению конфликтов на предприятии и решению трудовых споров. В случае возникновения трудовых конфликтов, разрешать их в досудебном порядке.

2.5.2. Оказывать работникам – членам профсоюза бесплатные

юридические консультации и представлять их интересы по трудовым отношениям во всех судебных инстанциях.

2.5.3. При выполнении условий настоящего Соглашения не допускать проведения забастовок как крайней меры разрешения конфликтной ситуации.

2.5.4. Осуществлять общественный контроль на предприятиях отрасли за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

2.6. Министерство по запросу Сторон представляет материалы, касающиеся социально-экономического состояния и развития отрасли, приглашает стороны для участия в своих мероприятиях, производит административное обеспечение совместных мероприятий.

Стороны представляют передовиков производства отрасли к следующим награждениям:

- медалью «Еңбек ардагері», ведомственным знаком «Ауыл шаруашылығы саласының үздігі», нагрудными знаками и медалями Профсоюза и Федерации профсоюзов Республики Казахстан, Почетными грамотами, денежными премиями и памятными подарками;

- по ходатайству Сторон за особые заслуги работников отрасли представляют сверх квоты к следующим награждениям:

- медалью «Еңбек ардагеры», ведомственным знаком «Ауыл шаруашылығы саласының үздігі», нагрудными знаками и медалями Профсоюза и Федерации профсоюзов Республики Казахстан.

2.8. Стороны обязуются утвердить отраслевую рамку квалификации.

Стороны обязуются вести работу по разработке, введению, замене и пересмотру профессиональных стандартов на основе отраслевой рамки квалификации.

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества продукции коллективными, трудовыми договорами и 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.

3.2. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат (с учетом повышающего отраслевого коэффициента 1,3).

3.3. «Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада)

работника не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы (МРМЗП), установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете».

3.4. «Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника I-го разряда в агропромышленном комплексе должен быть с коэффициентом не менее 1,2 (*повышающий коэффициент*) к МРМЗП, за исключением организаций, привлекаемых работников на договорных условиях для выполнения сезонных работ.

Присвоение квалификационных разрядов рабочим проводится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), на основании тарифных коэффициентов, а также предусмотренных в коллективных договорах».

В случае отсутствия квалификационных разрядов рабочим в соответствии с ЕТКС, Работодатель не допускает снижение коэффициента 1,2 к МРМЗП для исчисления минимального оклада (сумма $\text{МРМЗП} \cdot 1,2 =$ минимальная заработная плата работника в АПК).

3.5. «В случае наличия квалификационных разрядов, установить минимальный предел межразрядного коэффициента в отраслях между первым и вторым, вторым и третьим квалификационными разрядами не менее – 1,07; между третьим и четвертым, четвертым и пятым, пятым и шестым – не менее 1,05; между шестым и седьмым, седьмым и восьмым разрядами – не менее 1,03;

Отраслевые коэффициенты устанавливаются в размерах, соответствующих классифицируемым условиям труда по степени вредности, согласно нормам, установленным действующим законодательством Республики Казахстан».

3.6. «Все вопросы касательно установления и изменения систем, размеров оплаты труда работников, материального поощрения (премирование), выплат компенсационного характера, а также иных выплат решаются путем согласования с профсоюзным органом».

3.7. «Работодателем ежегодно с учетом инфляции производится индексация заработной платы, установленная коллективным договором или актом работодателя.».

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха регламентируется законодательными актами. Перерывы для приема пищи, специальные перерывы регламентируются коллективным договором.

4.2. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью от шести до двенадцати календарных дней согласно списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее двенадцати календарных дней.

Трудовыми, коллективными договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера.

Стороны договорились выплачивать всем работникам, независимо от формы собственности, пособие на оздоровление в размере не менее одного должностного оклада при предоставлении им ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.

Пособие на оздоровление выплачивается один раз в календарном году при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

4.3. Коллективными и трудовыми договорами могут устанавливаться оплачиваемые дополнительные отпуска на период сдачи зачетов, экзаменов, подготовки и защиты дипломной работы Работникам, обучающимся в учреждениях образования, на срок, указанный в справке-вызове учреждения. Условия оплаты учебного отпуска оговариваются трудовым и коллективным договором. При этом Работникам, обучающимся в профильных учреждениях образования, в которых организация испытывает потребность, оплата учебного отпуска может осуществляться в повышенном размере.

4.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в выходные дни, производится оплата фактически затраченного времени на учебу или предоставляются другие дни отдыха.

4.5. Женщинам, перед уходом в отпуск по беременности и родам, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней, если это предусмотрено трудовым, коллективным договором и оплачивается в размере среднего заработка.

5. ЗАНЯТОСТЬ

5.1. В целях обеспечения занятости работников отрасли Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает программу сохранения рабочих мест с учетом подготовки и переподготовки кадров.

5.2. В случае реструктуризации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности или штата работников Работодатель заблаговременно, не менее чем за 15 рабочих дней до начала реализации плановых мероприятий, информирует Профсоюз для проведения взаимных консультаций по трудоустройству высвобождаемых работников.

5.3. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, на основании, предусмотренном подпунктом 3) п.1 ст.52 Трудового Кодекса Республики Казахстан (снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя), работодатель обязан письменно уведомить работников и

Профсоюз о расторжении трудового договора не менее чем за 15 рабочих дней. По соглашению Сторон срок уведомления может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку. В уведомлении Работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для расторжения трудового договора.

5.4. Работодатель принимает меры по предотвращению массового высвобождения работников предприятия (более 10 процентов численности персонала в течение трех месяцев), в том числе переводит работников на сокращенную рабочую неделю с соответствующей оплатой труда, либо осуществляет переобучение персонала и иные меры.

5.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель воздерживается от увольнения работников в предпенсионный период – за два года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей работников и работодателей.

5.6. Преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пп.2) и 3) п.1 ст.52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- беременные женщины, предоставившие справку о беременности;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, имеющие детей до четырнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет);
- иные лица, воспитывающие указанную категорию детей без матери;
- другие категории лиц, определенные коллективным договором.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатели обязуются:

6.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.1.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.1.3. В случае направления работника на обучение для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, расходы на проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.2. **Профсоюзы** принимают на себя обязательство содействовать Работодателям в вопросах повышения квалификации и переподготовки кадров.

7. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Совместные действия Сторон направлены на обеспечение прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Работодатели обязаны:

- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей, определенным отраслевыми, региональными соглашениями и коллективными договорами.

- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников.

- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- Производственным советам разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

7.3. На паритетной основе создается :

- Производственный совет;
- Согласительная комиссия (действующая на основании Типового положения и утвержденная на местах).

7.4. Результаты аттестации рабочих мест, в том числе с участием специализированных организаций, и выводы аттестационной комиссии используются для обоснования оплаты труда и предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда на производствах.

7.5. Стороны для усиления административно-общественного контроля за соблюдением правил, норм охраны труда, повышения внимания за состоянием охраны труда, широкого привлечения руководителей, инженерно-технических работников, рабочих и служащих, профсоюзного актива к работе по недопущению аварий, своевременному выявлению и устранению нарушений норм и правил техники безопасности, снижению производственного

травматизма и профессиональной заболеваемости:

- организуют проведение республиканского общественного смотря-конкурса по безопасности и охране труда с награждением победителей ведомственными наградами, денежными премиями и т.д.;

- распространяют опыт передовых коллективов по созданию безопасных и здоровых условий труда, повышению уровня бытового и медицинского обслуживания работников.

Профсоюзы обязаны:

7.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и присоединившихся работников.

8.1. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работникам независимо от формы собственности (РГУ, ГУ, РГП, АО, ТОО и т.п.) в рамках коллективных и трудовых договоров могут быть предусмотрены дополнительные выплаты к месячному пособию по временной нетрудоспособности по профессиональному заболеванию, определенному законодательством Республики Казахстан, при этом пособие не должно превышать размер его средней заработной платы.

8.2. Работодатель независимо от формы собственности выделяет средства в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда профсоюзу предприятия на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы исходя из своей финансовой возможности.

8.3. Работодатели совместно с Профсоюзом оказывают адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам, в том числе в виде материальной помощи; оплачивают детские новогодние подарки, выделяют льготные путевки на санаторно-курортное лечение и в загородные детские оздоровительные лагеря; оказывают помощь на погребение умерших работников, пенсионеров и ветеранов предприятия из средств организации, предусмотренных на эти цели. Размеры и порядок адресной социальной поддержки и выплаты определяются коллективными договорами.

8.4. Работодатель предоставляет отпуск с сохранением заработной платы работникам, до 5-ти календарных дней, в следующих случаях:

- при рождении ребенка;
- регистрации брака;
- в случае смерти близких родственников;
- в иных случаях, предусмотренных коллективными и трудовыми договорами.

8.5. В случае предусмотренном в коллективном договоре для членов профсоюза республиканского государственного учреждения и государственного учреждения Профсоюз может оплатить отпуск до 5-ти календарных дней в следующих случаях:

- регистрации брака;

- в случае смерти близких родственников;
- в иных случаях, предусмотренных коллективными и трудовыми договорами.

8.5.1. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет предоставляет им режим неполного рабочего времени.

8.5.2. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время без письменного согласия следующих работников:

- работников-инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;
- работников, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет.

8.5.3. Работодатель не вправе привлекать к работе вахтовым методом без их письменного согласия, следующих работников:

- до восемнадцати лет;
- беременных женщин со сроком беременности двенадцать и более недель;
- инвалидов первой группы (при наличии медицинского заключения).

8.6. В соответствии с условиями, оговоренными в коллективном договоре организации Работодатель независимо от формы собственности устанавливает работнику, награжденному нагрудными знаками Отраслевого профсоюза «Еңбек даңқы» трех степеней доплату из собственных средств в размере пяти минимальных расчетных показателей в месяц исходя из своей финансовой возможности.

8.7. В соответствии с условиями, оговоренными в коллективном договоре, при наличии финансовых возможностей, Работодатель независимо от формы собственности, при награждении знаками Отраслевого профсоюза «Еңбек даңқы» I степени, выплачивает разовую поощрительную премию в сумме до -150 тыс.тенге, за II степень до - 100 тыс. тенге и III степени - 50 тыс. тенге исходя из своей финансовой возможности.

9. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. Работодатель совместно с Профсоюзом в целях усиления социальной защищенности молодых работников на предприятиях и организациях отрасли принимает меры:

- в рамках реализации программ занятости – по созданию новых рабочих мест для молодёжи;
- по трудоустройству молодежи без учета опыта работы;
- по оплате производственной практики для студентов отрасли исходя из своей финансовой возможности;

- по повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников;
- по привлечению молодежи к активному участию в общественной жизни предприятия;

- по подготовке рабочих кадров на предприятии (институт наставничества, собственные учебные центры);

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

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

- стимулирование молодых рабочих к повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

- 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.

- активные действия по организации молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

- по проведению смотр-конкурсов профессионального мастерства на звание: «Лучший по профессии», «Лучший молодой рационализатор», «Лучший молодой специалист» и т.д.

9.3. Содействовать выделению финансирования по поддержке лучших бригад, смен в трудовом коллективе и способствовать поощрению победителей профессиональных конкурсов и смотров.

9.3.1. По возможности обеспечить организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа работника отрасли.

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

9.3.3. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности реализацию молодёжной политики в агропромышленном комплексе, обеспечение социальных прав молодёжи, предусмотренных Законом Республики Казахстан «О государственной молодёжной политике».

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Представители руководящих органов Профсоюза (Отраслевого Совета, областного филиала, филиалов по г.Астана, Алматы и Шымкента и локальных профсоюзов) по согласованию с Работодателем вправе посещать предприятия, рабочие места, социальные объекты для выполнения обязательств,

предусмотренных Соглашением.

10.2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно в полном объеме перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.3. Работодатель освобождает членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, от выполнения трудовых обязанностей на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а также в работе их Исполкомов и Советов.

Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей другими членами профсоюзных органов, общественными инспекторами по охране труда, представителями профсоюза в создаваемом в организации комитете (комиссии) по охране труда, определяются коллективным договором.

За лицами, освобожденными от работы вследствие избрания на выборные должности, на период работы на выборной должности сохраняется место работы (должность).

10.4. Работодатель сохраняет средний заработок и оплачивает расходы по командировке в другую местность не освобожденным представителям Профсоюза для участия в комиссии по расследованию несчастного случая на производстве, а также в работе комиссии по рассмотрению трудовых споров, других мероприятиях, в тех случаях, когда представитель Профсоюза является членом комиссии по расследованию несчастных случаев.

11. РЕАЛИЗАЦИЯ, КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. После подписания и регистрации настоящего Соглашения Стороны в течение пяти рабочих дней обеспечивают его публикацию на Интернет-ресурсах Министерства и (или) в отраслевых изданиях.

11.2. Министерство, Профсоюз и Работодатель осуществляют контроль по выполнению настоящего Соглашения, создав с этой целью отраслевую трехстороннюю комиссию из равного представительства Сторон.

11.3. Итоги выполнения Соглашения подводятся на заседании Отраслевой трехсторонней комиссии не реже двух раз в год. Информация об итогах размещается на информационных ресурсах Сторон.

11.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения одной из Сторон принятых пунктов настоящего Соглашения, другая Сторона имеет право направить ему письменное представление по имеющимся нарушениям. Сторона, не позднее чем в десятидневный срок со дня получения такого письма, обязана провести взаимные консультации по существу вопроса. Принятые в ходе взаимных консультаций решения оформляются письменно и имеют обязательную силу для всех сторон. При недостижении согласия между

Подписи Сторон социального партнерства

От Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан



ОЮЛ «Казхаская Хлопковая Ассоциация»



Объединение юридических и физических лиц «Союз птицеводов Казахстана»



ОИП и ЮЛ в форме Ассоциации «Мясо-молочный союз Казахстана»



От ОО «Отраслевой профессиональный союз работников сельского хозяйства»



ОЮЛ в форме союза «Ассоциация яичных производителей Казахстана»



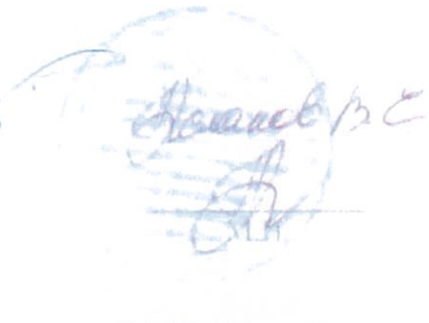
ОЮЛ «Молочный союз Казахстана»



ОИП и ЮЛ в форме Ассоциации «Ассоциация Фермеров Казахстана»



ОИП и ЮЛ «Союз полеводов Казахстана»



ОЮЛ «Мясной союз Казахстана»



РОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников предпринимательства»



зарегистрировано в Министерстве труда и социальной защиты населения РК 29 декабря 2013 года
Исх. Б. Бердюзин Асет

*Приложение № 1
к отраслевому соглашению на 2024-2026 годы*

**Типовое положение
о Согласительной комиссии
по индивидуальным трудовым спорам**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы согласительной комиссии по индивидуальным трудовым спорам, созданной совместно между _____ / полное наименование работодателя / (далее – Работодатель) и коллективом работников (далее – Работник) для урегулирования индивидуальных трудовых споров между Работником и Работодателем.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года.

1.3. Порядок формирования, компетенция согласительной комиссии и порядок принятия решений определяется коллективным договором и настоящим Положением.

1.4. Решение согласительной комиссии является обязательным для сторон трудового спора.

1.5. Члены согласительной комиссии обязаны принимать все меры для решения индивидуального трудового спора на стадии переговоров.

2. Организация Согласительной комиссии

2.1. Согласительная комиссия по индивидуальным трудовым спорам (далее – Комиссия) создается на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя на общем собрании трудового коллектива в составе _____ человек.

2.2. Членами Комиссии могут быть избраны работники _____ / полное

наименование организации/ независимо от занимаемой должности, выполняемой работы. При этом, работники предлагаемые в кандидаты членов Комиссии должны быть социально ответственными, иметь положительную репутацию и опыт по трудовым вопросам, в том числе знание трудовых и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.

2.3. Численный состав Комиссии и срок ее полномочий, порядок работы и принятие решений определяется коллективным договором и настоящим Положением.

2.4. Члены Комиссии на первом организационном заседании избирают из своего состава председателя, его заместителя и секретаря путем голосования. Председатель, заместитель председателя и секретарь Комиссии считаются избранными, если за них проголосовали более половины членов Комиссии.

2.5. Организационно-техническое обеспечение Комиссии (предоставление оборудованного помещения, оргтехники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений сторон и дел, подготовка и выдача копий решений и т. д.) осуществляется Работодателем.

2.6. Комиссия может иметь свою печать. Средства на ее изготовление выделяются Работодателем.

3. Компетенция Комиссии

3.1. Комиссия является постоянно действующим органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в процессе трудовых отношений между Работником и Работодателем.

3.2. Индивидуальными трудовыми спорами признаются неурегулированные разногласия между Работником и Работодателем по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, о которых заявлено в Комиссию.

3.3. Комиссией могут рассматриваться трудовые споры:

- о взыскании задолженности по заработной плате;
- об изменении условий трудового договора;
- о применении дисциплинарных взысканий;
- о восстановлении на работе;
- о гарантиях и компенсациях, предусмотренных нормами Трудового кодекса, соглашениями, трудовым и коллективным договорами;
- об удержаниях из заработной платы;
- иные споры, кроме споров, разрешение которых отнесено к компетенции суда.

4. Порядок обращения в Комиссию

4.1. Право на обращение в согласительную комиссию имеют Работодатели и Работники.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в Комиссии, если Работник и Работодатель самостоятельно не урегулировали разногласия при непосредственных переговорах.

4.2. Стороны трудовых отношений обращаются в Комиссию с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано лично или отправлено по почте, факсом или иным доступным путем.

Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь Комиссии.

5. Порядок рассмотрения трудового спора Комиссией

5.1. Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

5.2. Комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления секретарем Комиссии.

5.3. Работник и Работодатель своевременно уведомляются Комиссией о месте, дате и времени заседания Комиссии.

В случае неявки Работника/Работодателя или его уполномоченного представителя на заседание указанной Комиссии, рассмотрение трудового спора откладывается. О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется Работник/Работодатель или его уполномоченный представитель. В случае вторичной неявки Работника/Работодателя или его представителя без уважительных причин Комиссия может вынести решение о снятии вопроса с повестки, что не лишает Работника/Работодателя права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах установленного срока для обращения.

Рассмотрение спора в отсутствие Работника/Работодателя или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

5.4. Работник/Работодатель до начала заседания Комиссии может отозвать свое заявление или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании Комиссии.

5.5. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов Комиссии с каждой стороны.

5.6. Председатель Комиссии открывает заседание и объявляет о предмете заявления, которое подлежит рассмотрению.

Секретарь докладывает Комиссии, кто из вызванных по рассматриваемому спору лиц явился, извещены ли не явившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

Стороны имеют право приглашать на заседания Комиссии свидетелей, специалистов организации для выяснения обстоятельств дела, не являющихся членами Комиссии, затребовать от Работодателя/Работника, необходимые для рассмотрения трудового спора документы. Требование Комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий Работодателей и Работников в порядке, предусмотренном внутренними документами организации.

5.7. На заседании Комиссии по трудовым спорам секретарем Комиссии ведется протокол, в котором указывается:

- дата и место проведения заседания;
- сведения о явке или неявке Работника, Работодателя, свидетелей, специалистов;
- краткое изложение заявления Работника;
- краткие объяснения сторон, показания свидетелей, специалиста;
- дополнительные заявления, сделанные Работником или Работодателем;
- представление письменных доказательств;
- результаты обсуждения Комиссии;
- результаты голосования.

Протокол подписывается председателем и секретарем Комиссии или при отсутствии председателя его заместителем и заверяется печатью Комиссии при ее наличии.

6. Порядок принятия решения Комиссией и его содержание

6.1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение открытым или тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов

Комиссии.

При равенстве голосов членов Комиссии при голосовании, голос председателя Комиссии является решающим.

6.2. Решение Комиссии должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма.

6.3. Решение Комиссии включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную части.

В вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения Комиссии, наименование Комиссии, принявшей решение, состав Комиссии, секретарь Комиссии, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

Описательная часть решения Комиссии должна содержать указание на требование Работника/Работодателя или их уполномоченных представителей, возражения Работника/Работодателя или их уполномоченных представителей и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В мотивировочной части решения Комиссии должны быть указаны обстоятельства дела, установленные Комиссией; доказательства, на которых основаны выводы Комиссии об этих обстоятельствах; доводы, по которым Комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась Комиссия.

Резолютивная часть решения Комиссии должна содержать выводы Комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения Комиссии.

6.4. Решение подписывается председателем и секретарем и заверяется печатью Комиссии.

6.5. Надлежащим образом заверенные копии решения Комиссии по трудовым спорам вручаются Работнику и Работодателю в течение трех дней со дня принятия решения Комиссией.

6.6. Решение Комиссии подлежит исполнению в сроки и порядке установленные законодательством Республики Казахстан, за исключением спора о восстановлении на работе.

6.7. В случае неисполнения решения Комиссии в установленный срок Работник или Работодатель вправе обратиться в суд в порядке установленным законодательством.

6.8. Решение Комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано Работником или Работодателем в суде в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

7. Заключительные положения

7.1. Членам Комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от основной работы время для участия в работе Комиссии. Предоставление свободного от работы времени членам Комиссий по трудовым спорам оформляется приказом Работодателя.

7.2. Приложениями к настоящему Положению являются:

- Приложение № 1 – Форма журнала регистрации заявлений;
- Приложение № 2 – Форма протокола заседания Комиссии;
- Приложение № 3 – Форма решения, принимаемого Комиссией.

Журнал регистрации заявлений Работника

Входящий №	Дата поступления заявления	Ф.И.О. и должность заявителя	Сущность заявления	№ дела	Дата рассмотрения заявления	Дата принятия решения	Сущность решения	Дата получения решения заявителем
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Протокол заседания Комиссии

г. _____ «___» _____ 20__ г.

Согласительная Комиссия по индивидуальным трудовым спорам _____ в составе:
 председательствующего _____
 членов Комиссии: _____

секретаря Комиссии: _____
 работника _____
 представителя Работодателя _____
 свидетеля _____
 специалистов (экспертов) _____
 рассмотрела в заседании дело по заявлению работника _____

В заседании Комиссии участвуют:
Заявитель (представитель заявителя): _____
 Представитель Работодателя: _____
 Свидетель _____
 Специалист (эксперт) _____
 Заседание открыто в _____ ч. _____ мин.

Председательствующий на заседании объявил, какое дело подлежит рассмотрению, состав Комиссии, объявлено, что протокол заседания ведет секретарь Комиссии _____.

Заявитель изложил свои требования в соответствии с заявлением. Пояснения Заявителя:

Представитель интересов Работодателя изложил свои возражения, а также представил Комиссии, заявителю отзыв на заявление. Пояснения представителя интересов Работодателя:

Свидетель _____ пояснил следующее: _____

Специалист (эксперт) _____ пояснил следующее: _____

Председательствующий огласил письменные материалы и исследовал их.

Состоялись прения сторон, стороны обменялись мнениями.

Председательствующим объявлено об окончании рассмотрения дела по существу. Результаты голосования: за _____ против _____.

По результатам голосования членов Комиссия лицам, участвующим в деле, объявлена резолютивная часть решения.

Председательствующий проинформировал представителей сторон индивидуального трудового спора, что решение они вправе получить «___» _____ 20__ г. после _____ ч.

Представителям лиц, участвующих в деле, разъяснен порядок обжалования решения.

Заседание окончено в _____ ч. _____ мин.

Протокол составлен «___» _____ 20__ г.

Председатель Комиссии

Члены Комиссии:

Секретарь Комиссии

Р е ш е н и е

г. _____

« ____ » _____ 20__ г.

Согласительная Комиссия по индивидуальным трудовым спорам
в составе

Председателя: _____

Членов Комиссии _____

при секретаре _____

рассмотрев дело по заявлению _____

Установила:

На основании изложенного и руководствуясь ст. 159, 160, 161 Трудового Кодекса РК.

Решила:

Председатель Комиссии:

Члены Комиссии:

Копия верна.

Председатель Комиссии:

Секретарь Комиссии:

Утверждаю:
руководитель предприятия (организации)

председатель профсоюзной организации

«__» _____ 20__ год

**Типовое Положение
о Производственном совете по безопасности и охране труда**

(наименование предприятия /организации/)

1. Общие положения

- 1.1. Положение о Производственном совете по безопасности и охране труда (далее – Совет) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан с целью организации совместных действий работодателя, работников, профсоюза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.
- 1.2. Совет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников /профсоюза/.
- 1.3. В состав Совета на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников. Численность представительства определяется соглашением сторон. Каждая из сторон вправе отзывать своего представителя из состава Совета.

В состав Совета от работников обязательно включается технический инспектор по охране труда.

1.4. Совет возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа членов данного совета на ротационной основе с периодичностью в 2 года, а также секретарь Совета из службы охраны труда.

1.5. Работа Совета строится на принципах социального партнерства. Решения Совета являются обязательными для работодателя и работников.

1.6. Совет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, соглашениями о социальном партнерстве, коллективным договором, локальными актами работодателя по вопросам охраны труда и техники безопасности.

1.7. Совет взаимодействует с государственной инспекцией труда, а также с технической инспекцией по охране труда профсоюза.

1.8. Совет осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, утверждаемым председателем. Заседания Совета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание Совета считается правомочным, если на нем присутствует от каждой из сторон большинство ее членов. Решения Совета оформляются протоколом.

1.9. Члены Совета на время исполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Положением и планом работы совета, а также на время обучения по охране труда,

по решению работодателя освобождаются от выполнения основной работы, на срок, предусмотренный коллективным договором.

1.10. Совет отчитывается не реже двух раз в год перед собранием трудового коллектива о проделанной работе.

2. Задачи Совета

2.1. Согласование организационных и иных мероприятий по вопросам охраны труда и техники безопасности. Разработка перспективных и текущих планов мероприятий по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2.2. Содействие сторонам в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

2.3. Согласование вопросов организации проверок, состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка предложений работодателю по результатам проверок по улучшению условий и охраны труда.

2.4. Оказание содействия работодателю по организации обучению по охране труда безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний, требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда.

3. Функции Совета

3.1 Рассмотрение предложений работодателя, работников с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда.

3.2. Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

3.3 Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

3.4. Содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения обязательных предварительных при поступлении на работу и обязательных периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров.

3.5. Содействие своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;

3.6. Содействие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

3.7. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ по безопасности и охране труда, поощрения работников, добросовестно выполняющих требования правил охраны труда;

3.8. Подготовка предложений по проектам локальных актов по безопасности и охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

3.9. Утверждение кандидатуры технических инспекторов по охране труда.

4. Права Совета

Совет имеет право:

4.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья.

4.2. Заслушивать на заседаниях сообщения работодателя и его представителей, технического инспектора по охране труда по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда.

4.3. Заслушивать на заседаниях должностных лиц и работников, допустивших нарушения требований охраны труда, вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4.4. Принимать участие в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Производственного совета.

4.5. Вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

4.6. Участвовать в разрешении трудовых споров, связанных с применением норм Трудового кодекса по безопасности и охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законом гарантий и компенсаций.

**Положение
об общественном (профсоюзном) инспекторе по охране труда
Отраслевого Профсоюза работников сельского хозяйства**

I. Общие положения

1.1 Настоящее «Положение об общественном инспекторе по охране труда» разработано в соответствии с «Трудовым Кодексом Республики Казахстан», Законом РК «О профсоюзах», межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования» и «Положения об общественном (профсоюзном) инспекторе по охране труда утвержденного постановлением Исполкома Генерального Совета Федерации профсоюзов Республики Казахстан от 10 сентября 2007 года № 5 п.2 регулируемыми трудовые и связанные с ними отношения и регламентирует порядок осуществления профсоюзными комитетами общественного контроля над соблюдением законодательства в вопросах охраны труда.

1.2. Целью общественного контроля является создание здоровых и безопасных условий труда работающим, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, контроль за правильным и своевременным расследованием и учетом несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещением в полном объеме вреда, причиненного работникам увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

1.3 Общественный контроль в области безопасности и охраны труда на предприятиях сельскохозяйственной отрасли республики осуществляет общественный инспектора по охране труда (далее – *инспектор*), избираемый профсоюзным комитетом организаций. Более полной реализацией представленных профсоюзам прав, к этой работе на общественных началах привлекаются профсоюзные активисты и наиболее квалифицированные рабочие – члены профсоюза, по своим деловым качествам способные осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства по безопасности и охране труда, на срок полномочия профсоюзного органа. В зависимости от конкретных условий производства и сменности работы количество инспекторов определяется профсоюзным комитетом предприятия.

1.4. Полномочия общественного инспектора по охране труда на осуществление контроля подтверждаются удостоверением по форме, приведенной в **Приложении №1** к настоящему Положению. Оформление, учет и выдача удостоверений осуществляется выдавшей его профсоюзной организацией. Каждому удостоверению присваивается порядковый номер.

1.5. Необходимые условия для выполнения функциональных обязанностей инспектора, предоставление необходимого времени в течение рабочего дня, а так же дополнительные социальные гарантии и защита прав инспектора регулируется Законодательством Республики Казахстан, коллективным договором и соглашением.

1.6. Инспектор, при выполнении своих функциональных обязанностей работает под руководством профсоюзного комитета самостоятельно или в тесном контакте с руководителями производственных участков, со службой охраны труда предприятия, в составе комитета (комиссии) по безопасности и охране труда.

1.7. Инспектор периодически отчитывается на заседании профсоюзного комитета и может быть отозван до истечения срока полномочия, если он не выполняет возложенных функций или не проявляет необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

1.8. В случае возникновения разногласий, действия инспектора рассматриваются на комиссии по охране труда профсоюзного комитета. Комиссия по охране труда профсоюзного комитета вправе добиваться выполнения решения инспектора, включая внесение его в организационно-технические мероприятия по охране труда предприятия или отменить решение инспектора.

1.9. В целях координации работы по ведению общественного контроля в Отраслевом Профсоюзе, областных филиалах, Локальных профсоюзах и первичных организациях могут устанавливаться и утверждаться должности старших (главных) общественных инспекторов по охране труда, которые находятся в непосредственном подчинении председателей указанных структурных подразделений профсоюзов или их заместителей, курирующих вопросы охраны труда.

1.10. Профсоюзные органы всех уровней, во взаимодействии с представителями работодателей, с учетом специфики и вида выполняемых работ, обязаны регулярно вести подготовку кадров, обучать инспекторов по вопросам охраны труда, экологии, трудового права, поддерживать их предложения и требования, обеспечивать соответствующими нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда.

II. Основные задачи (старшего) общественного инспектора по охране труда

2.1. Содействие созданию на предприятиях здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда.

2.2. Осуществление общественного контроля над состоянием охраны труда, соблюдением работодателями законных прав и интересов работников, выполнением обязательств, соглашений, коллективных договоров в области охраны труда на предприятиях отрасли сельского хозяйства

III. Функции (старшего) общественного инспектора по охране труда.

3.1 (Старший) общественный инспектор по охране труда в своей деятельности руководствуется законодательными и нормативными актами Республики Казахстан по безопасности и охране труда, а также настоящим Положением.

3.2. Участвует в работе комиссии по расследованию несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве и разработке мероприятий по безопасности и охране труда в организации отрасли.

3.3. Участвует в работе комиссий по аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.4. Осуществляет контроль над состоянием и использованием по назначению санитарно-бытовых помещений и устройств.

3.5. Принимает участие в комиссии по рассмотрению трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств соглашений и коллективных договоров в части охраны труда.

IV. Права и обязанности (старшего) общественного инспектора по охране труда

4.1. (Старший) общественный инспектор имеет право:

а) Беспрепятственно проводить проверку состояния условий безопасности и охраны труда на рабочих местах и вносить предложения об устранении выявленных нарушений в порядке, установленном действующей в организации отрасли Системы управления охраной труда. При возникновении ситуации, создающей угрозу здоровью или жизни работающих, инспектор должен известить руководителя работ для принятия мер по устранению нарушений или приостановке работы.

Инспектор вправе результаты обследования оформить в виде представления, один экземпляр которого выдается должностному лицу, виновному в нарушениях правил техники безопасности и охраны труда, или руководителю (представителю работодателя) предприятия (**Приложение №2**), второй экземпляр передается в профком для контроля над его исполнением.

б) Принимать участие в организации мониторинга и оценки рисков в сфере безопасности и охраны труда отрасли, с уполномоченными государственными органами по труду и местными органами по инспекции труда.

в) Получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от работодателей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда;

г) Принимать участие в разработке нормативных правовых актов об охране труда путем внесения свои предложения;

д) Обращаться в соответствующие государственные органы (в том случае если ему делегированы полномочия) с требованиями о привлечении к ответственности работодателей и иных должностных лиц организаций отрасли, которые виновны в нарушении законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, положений соглашений и коллективных договоров в части охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.2. (Старший) общественный инспектор обязан:

а) Контролировать своевременность проведения инструктажей ответственными по охране труда и технике безопасности, ознакомление работников с правилами и инструкциями по технике безопасности и промышленной санитарии, обучение их безопасным приемам работы;

б) Контролирует соблюдение требований норм и правил охраны труда при эксплуатации всех видов транспортных средств (механизмы повышенной опасности) отрасли, грузоподъемного, технологического и другого оборудования. При обнаружении недостатков немедленно сообщать о них представителям работодателя;

в) Проверять проведение работ по безопасности и охране труда соответствию требованиям технической и технологической документации;

г) Требовать своевременной уборки рабочего места, содержания в порядке проходов около станков и агрегатов, следить за чистотой и порядком на производственном участке;

д) Запрещать проводить любые ремонтные и профилактические работы на механизмах повышенной опасности, если они не выключены, не остановлены;

е) Контролирует соответствие действующим нормативным актам предоставление лечебно-профилактического питания, выдачу молока, организацию питьевого режима на производстве отрасли;

ж) Контролирует выполнение установленных законодательством норм о продолжительности рабочего времени, предоставлении выходных дней, отпусков, обеденных перерывов так же, при применении труда женщин и лиц, не достигших восемнадцати лет на работах с вредными и опасными условиями труда;

з) Осуществляет контроль над своевременным обеспечением и применением по назначению работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, специальной одежды, специальной обуви, моющих и дезинфицирующих средств;

и) Выполнять другие действия, предусмотренные законодательством, коллективными договорами, соглашениями и настоящим Положением.

4.3. Профсоюзные комитеты (филиалы, локальные профсоюзы) могут, исходя из собственной производственной деятельности предприятий отрасли, его специфики, конкретизировать обязанности общественного инспектора.

4.4. Коллективный договор (соглашение) может предусматривать для общественных инспекторов по охране труда дополнительные условия (не ущемляющих права профсоюза) способствующих осуществлению возложенных на них задач (например, привлечение к дисциплинарной ответственности общественного инспектора по охране

труда или его увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного органа, а также ряд других льгот).

4.5 Поощрение общественных инспекторов.

За активную и добросовестную работу в контроле за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, предупреждению несчастных случаев (старшие) общественные инспектора поощряются работодателем, профсоюзным комитетом предприятия, областным комитетом (филиалом, локальным профсоюзом) или Отраслевым Профсоюзом моральными и материальными формами поощрения (Почетными грамотами, ценными подарками, денежными премиями, представлением к отраслевому нагрудному знаку «Еңбек даңқы» трех степеней и медали).

Условия и порядок поощрения оговаривается коллективным договором и отраслевым соглашением.

V. Регистрация и учет несчастных случаев

5.1. Все несчастные случаи (групповые, смертельные, тяжелые, происшедшие в пути следования на работу или с работы) профсоюзные комитеты регистрируют в специальном журнале (**Приложение №3**).

5.2. Сообщение о несчастном случае на производстве, подлежащее специальному расследованию, оформляется и передается по своим областным филиалам, Локальным профсоюзам и Отраслевому Профсоюзу по форме (**Приложение № 4**).

5.3 Профсоюзные комитеты в установленные сроки информируют через областные филиалы, Локальные профсоюзы, если они являются их структурным подразделением, Отраслевой Профсоюз о производственном травматизме по прилагаемой форме (**Приложение №5**).

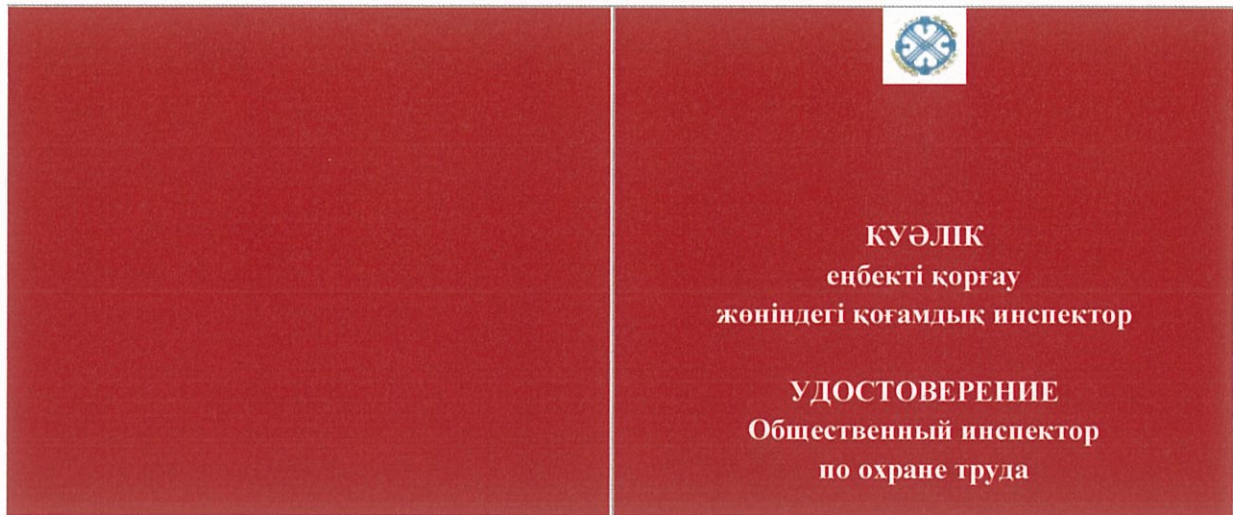
VI. Примерный перечень документации по безопасности и охране труда в делопроизводстве профсоюзного комитета.

- Копии приказов, распоряжений, положений регламентов.
- Коллективный договор, соглашение по охране труда.
- Копии представлений общественный инспекторов, акты обследования условий труда.
- Правила внутреннего распорядка.
- Документы об обращении граждан, их предложения, заявления, жалобы о недостатках и злоупотреблениях работодателем в области охраны труда.
- Документы о проверке выполнения коллективного договора.
- Перечень работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых не допускается труд женщин и лиц, не достигших 18-летнего возраста.
- Перечень работ с вредными условиями труда отрасли (ЕТКС).

Приложение № 1
к «Положению об общественном инспекторе
по охране труда Отраслевого Профсоюза РСХ»

Образец удостоверения общественного инспектора по охране труда

Титульная сторона удостоверения



Левая часть (внутренняя сторона)

ОО «ОТРАСЛЕВОЙ ПРОФСОЮЗ
РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО
ХОЗЯЙСТВА»

УДОСТОВЕРЕНИЕ № 001

САТТЫБАЕВ
ЖАНАТ ЖЕТПИСБАЕВИЧ

Общественный инспектор
по охране труда филиала
Отраслевого Профсоюза по
Костанайской области

Фото 3x4
печать профкома
Председатель **Ахметов К.**
удостоверение действительно до 02 мая 2020 года

Правая часть (внутренняя сторона)

Предъявителю удостоверения законодательно дано право на осуществление общественного контроля по соблюдению Работодателем охраны труда на _____ (наименование предприятия отрасли)

Полномочия (старшего) общественного инспектора по Охране труда: в виде обследований, осмотров, производить проверки выполнения обязательств, предусмотренных коллективными договорами (соглашениями) в части охраны труда

Примечание:
Размер удостоверения в сложенном виде 90x65мм

Приложение № 2
*к «Положению об общественном инспекторе
по охране труда Отраслевого Профсоюза РСХ»*

Представление № _____

гор/село _____

« _____ » _____ 20__ г.

В соответствии с нормами Трудового Кодекса Республики Казахстан, общественным инспектором по охране труда (наименование профсоюзного органа, Ф.И.О) действующего на основании удостоверения № _____ от « _____ » _____ 20__ года, произведена проверка соблюдения законодательства о безопасности и охране труда, выполнения условий коллективного договора (соглашения) на

(наименование предприятия, подразделения)

Предлагаю устранить следующие нарушения:

№п /п	Содержание нарушений и предложений по их устранению	Сроки устранения

Общественный (главный, старший) инспектор по охране труда _____

(подпись, Ф.И.О.)

Представление получил _____

(должность, подпись, Ф.И.О. дата)

Приложение № 3

к «Положению об общественном инспекторе
по охране труда Отраслевого Профсоюза РСХ»

Журнал регистрации несчастных случаев на производстве, в пути следования на работу и с работы

№ п/п	Фамилия, имя, отчество пострадавшего	Форма несчастного случая (легкие, тяжелые, смертельные)	Дата происшедшего несчастного случая	Профессия, должность пострадавшего	Место работы пострадавшего	Краткое описание обстоятельства несчастного случая
1	2	3	4	5	6	7
1.	Иванов Иван Иванович	легкое	01.04.15г.	Механизатор/ комбайнер	Бригада №3	Ущемил указательный палец дверцей комбайна
2						

Приложение № 4
к «Положению об общественном инспекторе
по охране труда Отраслевого Профсоюза РСХ»

**Сообщение о несчастном случае
на производстве, подлежащему специальному расследованию**

Несчастный случай произошел _____

(время, число и месяц)

Наименование предприятия и место происшествия _____

№ п /п	Ф.И.О. пострадавшего (ших)	Возраст	Профессия	Исход	Примечание

Краткое описание обстоятельства несчастного случая _____

Принятые меры по организации расследования _____

Дата сообщения _____

Председатель профсоюзного комитета _____

(подпись, Ф.И.О.)

Приложение № 5

*к «Положению об общественном инспекторе
по охране труда Отраслевого Профсоюза РСХ»*

**Сведения
о производственном травматизме за ___ полугодие 20__ года
на предприятий _____**

№ п/п	Численность работников	Количество общественных инспекторов	Количество несчастных случаев, в том числе:				Количество проверок			Количество нарушений	
			Всего	Смертельных	Тяжелых	Групповых	В составе комиссии	Самостоятельно	Со службой безопасности	Выявленных	Устраненных

Дополнительно к сведениям о травматизме представить:

- а) Краткую информацию о проводимой работе профкома за отчетный период по общественному контролю над соблюдением законодательных и иных актов по безопасности и охране труда;
- б) Количество мероприятий по охране труда предусмотренных коллективным договором реализованных в подразделениях предприятий отрасли по предложению общественных инспекторов _____;
- г) Количество выданных предложений о приостановке работы в связи с угрозой жизни и здоровью работников _____;
- д) Количество трудовых споров, связанных с условиями труда _____;
- е) Информацию о поощрении общественных инспекторов за хорошие показатели в работе всеми видами морального и материального стимулирования со стороны профкома и работодателя;

Председатель профсоюзного комитета _____