

**Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігі,
Қазақстан Республикасы атом саласының кәсіпорындары мен
ұйымдарының жұмыс берушілері және «Атом өнеркәсібі қызметкерлерінің
салалық кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі арасындағы
2024-2026 жылдарға арналған
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

1. Жалпы ережелер

1. Осы Салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес бірлесіп Тараптар деп аталатын, Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігі (бұдан әрі – Министрлік), Қазақстан Республикасы атом саласының кәсіпорындары мен ұйымдарының жұмыс берушілері атынан «Қазақстанның ядролық қоғамы» қауымдастығы нысанындағы заңды тұлғалар бірлестігі (бұдан әрі – Қауымдастық) және жұмыскерлер өкілдері атынан «Атом өнеркәсібі қызметкерлерінің салалық кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі, оның мүшелік ұйымдары (бұдан әрі – Кәсіподақ) арасында жасалған құқықтық акт.

2. Осы Келісім кәсіпорындар мен ұйымдардағы жұмыскерлер мен жұмыс берушілер арасындағы ұжымдық шарттарды жасасу кезіндегі келіссөздер үшін негіз болып табылады.

3. Осы Келісім Тараптардың өзара міндеттемелерді қабылдау еркіндігі және оларды қамтамасыз етудің нақтылығы, өкілеттілігі, тең құқықтығы мен жауапкершілігі, әлеуметтік әріптестікті нығайтуға және дамытуға жәрдемдесу, қабылданатын шешімдердің жариялылығы, талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі, Тараптардың мүдделерін құрметтеу, Келісімді орындау міндеттілігі қағидаттарында жасалды.

4. Осы Келісім Тараптар оған қол қойған күнінен бастап күшіне енеді және күнтізбелік үш жыл ішінде қолданылады. Келісім Тараптардың қол қойған күнінен бастап күнтізбелік он күн ішінде Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде хабарламалық тіркелуге тиіс.

5. Осы Келісімнің күші:

- Министрлікке;

- атом өнеркәсібі мекемелерінің, кәсіпорындарының және ұйымдарының жұмыс берушілеріне, оның ішінде Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген ұйымдар, мүлік иелері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері шетелдік азаматтар немесе шетелдік заңды тұлғалар не шетелдіктер қатысатын заңды тұлғалар болып табылатын, сондай-ақ шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктеріне;

- Кәсіподаққа, Кәсіподақтың мүшелері болып табылатын атом өнеркәсібі мекемелерінің, кәсіпорындарының, ұйымдарының жұмыскерлеріне, сондай-ақ өтініш негізінде Кәсіподаққа кірген жұмыскерлерге қолданылады.

6. Осы Келісімде көзделген әлеуметтік жеңілдіктер және кепілдіктер Кәсіподақ мүшелеріне, сондай-ақ Кәсіподаққа мүше болып табылмайтын, бірақ Кәсіподақ олардың мүдделерін қорғауға өкілеттік берген жұмыскерлерге қолданылады.

7. Жұмыскерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылатын жағдайда, жұмыскерлердің жазбаша өтініштері бар болған кезде жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы келісім шарттары қолданылады.

8. Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер, олар күшіне енген сәттен бастап, Келісімнің барлық тармақтарына қолданылады.

9. Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 404-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, Келісім Тараптарының бір де біреуінің оның қолданылу мерзімі ішінде өздеріне қабылдаған міндеттемелерді біржақты тәртіпте орындауды тоқтатуға құқығы жоқ.

10. Осы Келісімде мынадай ұғымдар мен олардың анықтамалары қолданылады:

– **әлеуметтік әріптестік** – жұмыскерлердің (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілердің (жұмыс берушілердің өкілдерінің), мемлекеттік органдардың арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды, сондай-ақ тең құқылы ынтымақтастыққа негізделген әлеуметтік-экономикалық қатынастарды реттеу мәселелері бойынша мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі;

– **салалық комиссия** – тиісті шешімдермен ресімделетін, Тараптардың орындауы үшін міндетті болып табылатын консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган;

– **салалық келісім** – әлеуметтік әріптестік Тараптары арасында жасалған, сала кәсіпорындарының жұмыскерлері үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамту және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу бойынша мазмұны мен міндеттемелерін айқындайтын жазбаша келісім түріндегі құқықтық акт;

– **ұжымдық шарт** – ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жұмысшылар атынан олардың өкілдері мен жұмыс беруші арасында жасалатын жазбаша келісім түріндегі құқықтық акт. Ұйымда бір ұжымдық шарттың болуына рұқсат етіледі;

– **еңбек шарты** – жұмыскер мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім, оған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртіптемесін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге келісілген еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде, Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде көзделген еңбек жағдайын қамтамасыз етуге, жұмыскерге уақтылы және толық мөлшерде жалақы төлеуге міндеттенеді;

– **жұмыскер** – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

– **жұмыс беруші** – жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;

– **жұмыс берушілердің өкілдері** – кәсіптік одақтар және олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда қызметкерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

– **жұмыскерлердің өкілдері** – филиалдарының, бастауыш ұйымдардың, жергілікті кәсіподақтардың және олардың бірлестіктерінің кәсіподақ органдары, ал олар болмаған кезде жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

– **татуластыру комиссиясы** – ұжымдық еңбек дауын тараптарды татуластыру арқылы реттеу үшін, жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;

– **татуластыру рәсімдері** – ұжымдық еңбек дауын бастапқыда татуластыру комиссиясында, ал егер онда келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек төрелігінде, сондай-ақ медиация рәсімін қолдана отырып, Тараптардың өзара келісімі бойынша рет-ретімен қарау;

– **еңбек дауы (жанжалдары)** – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, салалық келісімнің, еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер), оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болғандар арасындағы келіспеушіліктер;

– **еңбек төрелігі** – ұжымдық еңбек дауының тараптары татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып құратын, уақытша жұмыс істейтін орган.

2. Әлеуметтік әріптестікті дамыту және келісім тараптарының іс-қимылын үйлестіру

11. Тараптар әлеуметтік әріптестіктің одан әрі дамуын қамтамасыз ету қажет деп санайды. Әлеуметтік-экономикалық дамудың, саладағы әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеудің негізгі мәселелері бойынша шешім қабылдаған кезде оның мүмкіндіктерін неғұрлым тиімді пайдалану.

12. Осы Келісімнің Тараптары өздеріне мынадай:

1) Қазақстан Республикасы атом саласының әлеуметтік-экономикалық мәселелерін шешу кезінде тең құқықты бастамада ынтымақтасу;

2) қызметтік және коммерциялық құпияны жарияламау туралы талаптарды сақтаған жағдайда, аталған келісімді реттеу мәні болып табылатын мәселелер бойынша саладағы әлеуметтік-экономикалық жағдайлар, еңбек қатынастары мәселелері бойынша қабылданған шешімдер мен нормативтік құқықтық актілер туралы ақпаратты қажеттілігіне қарай бір-біріне толық әрі уақтылы жіберу;

3) жұмыскерлерге және олардың отбасыларына заңнамада және осы Келісімде белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің орындалуын қамтамасыз етуге және ұжымдық шарт жасасу кезінде жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің осы кепілдіктер тізбесін негізді және дәлелді кеңейту құқықтарын шектемеу міндеттемелерін қабылдайды.

4) Келесі бағыттыр бойынша бірлескен шараларды қабылдау:

4.1) сала кәсіпорындары мен ұйымдарының барлық деңгейдегі органдарында әлеуметтік әріптестік қағидаттарын жетілдіру және одан әрі дамытуды қамтамасыз ету;

4.2) өзара мүдделерді объективті есепке алу негізінде әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз ету;

4.3) осы Келісімнің ережелерін Қазақстан Республикасының атом өнеркәсібінің барлық кәсіпорындары мен еңбек ұжымдарына тарату;

4.4) Қазақстан Республикасы атом саласының кәсіпорындарында тұрақты жұмысты қамтамасыз ету, өндірістің тиімділігін, жұмыскерлердің тұрмыс деңгейін арттыру және оларды әлеуметтік-құқықты қорғау;

4.5) қоршаған ортаны қорғау, салауатты және қауіпсіз еңбек шарттарын жасау;

4.6) жұмыскерлердің кәсіби деңгейін арттыру;

4.7) жасалатын Келісімдер мен ұжымдық шарттардың тиімділігін арттыру;

4.8) кәсіпорындарға келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасуға ұйымдық және әдістемелік көмек көрсету;

4.9) Келісім бойынша Тараптар қабылдаған міндеттемелердің орындалуына бақылауды жүзеге асыру;

4.10) Салалық комиссия отырыстарында (бұдан әрі – Комиссия) осы Келісімнің орындалу барысын тұрақты қарастыру;

4.11) әлеуметтік-еңбек жанжалдары және ереуілдердің алдын алу және жол бермеу жөніндегі іс-шараларды әзірлеу;

4.12) осы Келісімнің шарттарын орындаудағы нәтижелерін бұқаралық ақпарат құралдарында, оның ішінде Тараптардың ресми сайттарында, салалық және кәсіподақтың баспасөз басылымдарында жариялау.

5) ұжымдық еңбек даулары мен жанжалдарды тудыруы мүмкін себептер мен салдарды жою және оларды шешетін соңғы шара – ереуілдерді қолдану бойынша алдын алу шараларын қолдану.

13. Тараптың өтініші бойынша еңбек даулары мен жанжалдардың алдын алу, профилактика жүргізу және шешу мақсатында еңбек даулары тең құқықтық бастамасы негізінде жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілдерінің тең санынан құралатын келісу/татуластыру комиссиялары қарайды.

Татуластыру комиссиялары өтініш берілген кезден бастап 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірілмей құрылады және жұмысқа кіріседі. Комиссия реттемеген еңбек даулары соттарда қаралады.

14. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша ұйымда еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі **өндірістік кеңес** құрылады. Оның құрамына техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, жұмыс берушінің өкілдері, жұмыскерлердің өкілдері тепе-теңдік негізде кіреді. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы жұмыс берушінің және жұмыскерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану және кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексеру жүргізуін ұйымдастырады. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақ, ал ол болмаған жағдайда – жұмыскерлердің жалпы жиналысы ұсынады.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

Техникалық инспекторлардың еңбекті қорғау жөніндегі мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ оларды бақылауды жүзеге асыру тәртібі және оларды көтермелеу шарттары еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

15. Саладағы әлеуметтік әріптестік пен диалогты дамыту салалық комиссия шеңберінде жүзеге асырылады.

16. Салалық комиссия:

1) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кеңесті қалыптастыру тәртібі және оның қызметі туралы;

2) ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және шешу мәселелері жөніндегі кеңесті қалыптастыру және оның қызметі туралы ережелерді қарайды және бекітеді.

17. Жұмыскерлердің мүдделерін қозғайтын саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының жобаларын әлеуметтік әріптестік тараптары салалық комиссияның отырыстарында қарайды.

18. Қауымдастық және жұмыс берушілер:

1) Келісімді іске асыру үшін жағдай жасауға, ұсыныстарды қарау, келіссөздер, консультациялар жүргізуге, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген тәртіппен және жағдайларда жұмыскерлер және/немесе олардың өкілдерімен ұжымдық шарттар жасасуға;

2) жұмыскерлердің өкілдерін және/немесе Салалық комиссияны тиісті жобаларды және/немесе бекітілген құжаттарды жіберу арқылы, сондай-ақ қажетжағдайда корпоративтік БАҚ-та тиісті жарияланымдар арқылы бағдарламалық және стратегиялық құжаттардың жобаларын әзірлеу тәртібі туралы хабарлауға;

3) жұмыскерлерді, оның ішінде жаңадан жұмысқа қабылданатындарды осы Келісіммен, тиісті ұжымдық шартпен және жұмыс берушінің актілерімен таныстыруға;

4) жұмыскерлер өкілдерінің өтініші бойынша 3 (үш) жұмыс күні ішінде татуластыру комиссияларын құруға;

5) Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарында жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері бойынша сөз сөйлеуге, тиісті бағдарламалар мен ұсынымдар әзірлеуге қатысуға;

6) осы Келісім тармақтарының іске асырылуы туралы есептілікті өзінің ақпараттық ресурстарында жылына кемінде 1 рет жариялауға;

7) жұмыскерді міндетті әлеуметтік сақтандыруды жүзеге асыруға, еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан сақтандыруға;

8) сауықтыру іс-шараларын өткізуді ұйымдастыруға жағдай жасауға, қаржылық-экономикалық жағдайларды ескере отырып, жұмыскерлерге санаторий-курорттық емделу мүмкіндігін беруге;

9) ерекше еңбек сіңірген жұмыскерлерді мемлекеттік наградалармен, салалық құрметті атақтармен, төсбелгілермен, медальдармен, құрмет грамоталарымен, алғыс хаттармен марапаттауға ұсынуды және ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес біржолғы сыйақы төлеуді жүзеге асыруға міндетті.

10) жұмыс берушілердің әйелдердің, жастардың және мүгедектігі бар адамдардың негізгі құқықтары мен кепілдіктерін іске асыру үшін, оның ішінде келісімдер мен ұжымдық шарттар шеңберінде жағдайлар жасауына ықпал етеді;

11) мүгедектігі бар адамдар үшін арнайы жұмыс орындарын құруды қамтамасыз етеді;

12) Еңбек нарығының бірыңғай ақпараттық базасына сұранысқа ие мамандықтар бөлінісінде бос жұмыс орындарының болуы және болжамды жұмыс орындарын құру туралы деректер туралы мәліметтерді ұсынады.

19) Кәсіподақ:

1) ереуілдерді қоса алғанда, ұжымдық еңбек даулары мен қақтығыстардың туындауына әкелуі мүмкін жағдайлардың алдын алу бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізуге. Осы мәселе бойынша салалық комиссияның отырыстарында жылына кемінде 1 рет есеп беруге;

2) еңбек заңнамасын орындауда еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қоғамдық бақылаудың нәтижелері туралы ақпарат ұсынуға, сондай-ақ Кәсіподақтың және оның ұйымдарының құрылымдары және саны туралы жұмыс берушінің сұрауы бойынша статистикалық және өзге де ақпаратты ұсынуға;

3) Жұмыс берушілерге өндірістік тиімділікті арттыру, тәртіпті нығайту, еңбек пен демалыс режимін сақтау, қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйелерін түсіндіруге көмектесуге;

4) Жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілдеріне еңбек заңнамасының негіздері, кәсіподақтар туралы заңнамасы, Қазақстан

Республикасындағы әлеуметтік әріптестікті құқықтық реттеу мәселелері бойынша оқытулар өткізуге;

5) Жұмыс берушілерді Кәсіп одақтың алқалы органдары қабылдаған құжаттар туралы ақпараттандыруға, жоспарланған ұжымдық іс-қимылдар туралы уақтылы ескертуге;

6) қызметтік және коммерциялық құпияны құрайтын, ұжымдық келіссөздер кезінде белгілі болатын мәліметтерді жарияламауға;

7) жасалған ұжымдық шарттар есебін қамтамасыз ету және оларды талдау, әлеуметтік әріптестік саласында озық тәжірибелерді жинақтау және таратуға;

8) Қазақстан Республикасының мемлекеттік органдарында жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері бойынша сөз сөйлеуге, тиісті акцияларды, бағдарламаларды, ұсынымдарды әзірлеуге қатысуға;

9) ықтимал еңбек жанжалдарын анықтау бойынша барлық ықтимал шараларды қабылдауға және келісу/татуластыру комиссияларының қарауына жедел шығаруға;

10) ықтимал еңбек жанжалдарының тәуекелдеріне талдау жүргізуге, Салалық комиссияның отырысында осы бағытта атқарылған жұмыс туралы жылына 1 рет баяндауға;

11) қызмет бойынша есептілікті өз ақпараттық ресурстарында жылына кемінде 1 рет жариялауға;

12) ереуіл қаупі төнген жағдайда ол туралы Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті органын, жергілікті атқарушы органдарды және Салалық комиссияны күнтізбелік 1 күннен кешіктірмей хабардар етуге **міндеттенеді.**

20. Егер ұжымдық еңбек жанжалын татуластыру рәсімі арқылы шеше алмаған жағдайда, сондай-ақ Жұмыс беруші татуластыру рәсімінен жалтарған не ұжымдық еңбек жанжалды шешу барысында қол жеткізген келісімді орындамаған жағдайда, жұмыскерлер ереуілдер өткізу туралы шешім қабылдай алады.

21. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің талаптарынан туындайтын Тараптардың барлық өзге де міндеттемелері сала кәсіпорындарында ұжымдық шарттар жасалған кезде реттеледі және нақтыланады.

3. Салалық біліктілік шеңбері

22. Салалық біліктілік шеңбері нақты экономикалық қызмет саласында ұлттық біліктілік шеңбері негізінде әзірленеді.

23. Салалық біліктілік шеңбері орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланылатын білімінің, машығы мен құзыретінің сипатына қарай деңгейлер бойынша салада маманның біліктілігіне қойылатын талаптарды жіктейді.

24. Салалық біліктілік шеңберін әзірлеуді және қарауды Министрлік және Қауымдастық келісім бойынша жүргізеді және Комиссия бекітеді.

4. Еңбекақы төлеу

25. Тараптар жұмыскерлердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына және сапасына, сондай-ақ еңбек өнімділігін тиісті өсуін ескере отырып, еңбек жағдайларына қарай сала жұмыскерлерінің жалақысын көтеруге бағытталған еңбекақы төлеу саласындағы саясатты іске асыру қажеттілігін және өзара жауапкершілікті мойындайды.

26. Тараптар мыналар туралы келісті:

1) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және/немесе қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбек ақысын төлеу ұжымдық шартта айқындалатын зияндылық және қауіптілік дәрежесі бойынша еңбек жағдайларын жіктейтін 1,3-тен кем емес салалық коэффициенттер ескеріле отырып, мөлшері ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалатын жоғары лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе қосымша ақылар белгілеу арқылы жоғары мөлшерде белгіленеді;

2) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне жоғарылатылған мөлшерде ақы төлеу өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес жүзеге асырылады;

3) қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйесін әзірлеу, енгізу, өзгерту кезінде қол жеткізілген жалақы деңгейін төмендетуге жол берілмейді;

4) ауыр жұмыста, зиянды (немесе) қауіпті еңбек жағдайында жұмыс істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған еңбек ақысын сәйкестендіруді қамтамасыз ету.

27. Еңбек жағдайларын зиянды және қауіпті деңгейі бойынша, сондай-ақ салалық коэффициенттерді ескере отырып сыныптау ұжымдық шарттарда және Жұмыс берушілердің еңбекке ақы төлеу жүйесін айқындайтын актілерінде жүргізіледі.

28. Ынталандыру сипатындағы қосымша ақы және үстемеақы, олардың мөлшері, төлеу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта, еңбек шартында және/немесе жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.

29. Еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшері ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (немесе) қауіпті жұмысты істеуі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары және жұмыс орындары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған жұмыскерлерге ұсынылады.

30. Еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандыру төлемдерін есепке алмағанда, саланың кәсіпорындары мен ұйымдардың жұмыскерлерінің жалақысының ең кемі 75 пайыз мөлшерінде негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуі тиіс.

31. Бұл ретте негізгі жалақы – тарифтік мөлшерлемелер, лауазымдық айлықақылар, кесімді бағалар бойынша төлемді қамтитын, жалақының салыстырмалы түрдегі тұрақты бөлігі және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, салалық келісімде, ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарында көзделген тұрақты сипаттағы төлемдер.

Түнгі уақыттағы, мереке және демалыс күндердегі жұмыс үшін еңбегіне ақы төлеу Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес ұжымдық шарттар мен Жұмыс берушілердің актілерінде белгіленеді.

32. Саланың жұмыскерлеріне жалақы Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленеді және айына 1 (бір) реттен кем емес, келесі айдың бірінші он күндігінен кешіктірілмей төленеді. Жалақы төленетін күн еңбек, ұжымдық шарттарында көзделеді. Жалақы төленетін күн демалыс және мереке күндеріне тура келген кезде төлем олардың қарсаңында жүргізіледі. Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу еңбек шарты тоқтатылған күннен кейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі. Осы мерзімдер бұзылған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге берешек және төлем кідірітілген кезең үшін өсімпұл төлейді. Өсімпұл мөлшері жұмыскерге тиесілі сомаларды төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың 1,25 еселенген ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен басталып, төлем жасалған күнмен аяқтала отырып, мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есепке жазылады;

33. Жұмыс беруші жаңа еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.

34. Жұмыс берушілер жалақыны индекстеуді ұжымдық шартта белгіленген тәртіпке сәйкес жүзеге асырады.

35. Коэффициенттердің разряд аралық ең төмен шекті мәні 1,05 кем емес; ең жоғары – 1,3 артық емес болуы керек.

36. Жұмыс берушінің кінәсі бойынша бос тұрып қалу уақыты ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде төленеді, бірақ жұмыскердің орташа жалақысынан елу пайыздан кем емес мөлшерде болуы керек.

37. Жаппай пандемия болған жағдайда, қашықтық режимінде жұмысын орындайтын жұмыскерлер үшін 100% көлемінде төлем жасалынады.

38. Атом саласы кәсіпорындарының жұмыскерлеріне меншік түріне қарамастан жалақының ең төмен тарифтік мөлшерлемесі (айлықақысы) жыл сайынғы республикалық бюджет туралы заңдарда белгіленген ең төмен жалақыдан кем болмайды.

5. Жұмыс уақыты мен тынығу уақыты

39. Жұмыс уақыты мен тынығу уақыты Қазақстан Республикасының Еңбек кодексімен, еңбек және ұжымдық шарттарымен, Еңбек тәртібі

қағидаларымен және Жұмыс берушілердің басқа да актілерімен регламенттеледі.

40. Жұмыс беруші, Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің талаптарына және егер бұл ұжымдық шартта көзделсе, жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып шығарған жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмыс уақытының, тынығу уақытының және еңбек демалысының ұзақтығын белгілеуді жүзеге асырады.

41. Белгіленген жұмыс уақыты ұзақтығынан тыс жұмыс (үстеме жұмыс) Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, қызметкердің жазбаша келісімімен Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес жүргізіледі. Демалыс және мереке күндері жұмысты ұйымдастыру Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жүргізіледі.

42. Тараптар сала кәсіпорындары мен ұйымдарында жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік 24 (жиырма төрт) күннен кем болмауға тиіс, бұл ретте еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарымен демалыстың көбірек ұзақтығы белгіленуі мүмкіндігіне келісті. Жұмыс берушілер еңбек демалысына ақы төлеуді ол басталғанға дейін 3 жұмыс күнінен кешіктірмей, ал еңбек демалысы графиктен тыс берілген жағдайда – ол берілген күннен бастап 3 жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізеді.

43. Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органының бұйрығымен бекітілетін Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне енгізілген жұмыскерлер, лауазымдар және кәсіптердің жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына және ақы төленетін қосымша демалысқа құқығы бар.

44. Жұмыс берушілер ұжымдық және (немесе) еңбек шарттарына сәйкес жұмыскерлерге қосымша ақы төленетін еңбек демалысын ұсына алады.

45. Жұмыс беруші жұмыскердің хабарламасы негізінде:

- неке тіркелген кезде;
- бала туылған кезде;
- жақын туыстары, сондай-ақ жұбайының (зайыбының) және (немесе)

олардың туыстарының (бірге туған және бірге тұмаған бауырлары, апа-қарындастары, ата-аналары (әкесі немесе анасы), балалары, атасы, әжесі, немерелері) қайтыс болған кезде;

- еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген өзге де жағдайлар кезінде бес күнтізбелік күнге дейін жалақысы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

46. Қалыпты жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 (қырық) сағаттан аспауға тиіс.

47. Жұмыс берушінің жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану құқығымен Қазақстан Республикасының еңбек жөніндегі уәкілетті органы бекіткен Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе)

қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін қысқартылған жұмыс уақыты аптасына 36 (отыз алты) сағаттан аспайды.

48. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2017 жылғы 31 қазандағы № 689 қаулысына сәйкес 28 қыркүйек «Атом саласы қызметкерлерінің күні» кәсіби мерекесі болып табылады. Осы күні немесе сол күннің қарсаңында Жұмыс берушілер кәсіподақтармен бірлесіп өндіріс озаттарын құрметтеу арқылы салтанатты жиналыстар өткізеді және (немесе) Жұмыс берушілердің тиісті актілері шығарылады.

6. Еңбек жағдайлары және еңбекті қорғау

49. Келісім Тараптары жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды саладағы ұйымдарда еңбекті қорғау саласындағы саясаттың негізгі бағыты ретінде басымдылық ретінде таниды және өзіне мынадай міндеттемелерді алады.

50. Жұмыс берушілер:

1) сын-қатерге кәсіптік бағалау жүргізуге және профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз түрлеріне ауыстыру арқылы оны барынша азайту және болғызбау жөнінде шаралар қолдануға;

2) жұмысқа қабылданатын жұмыскерлерге еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы бойынша нұсқамалардың барлық түрлерін жүргізе, нұсқамадан өтетін жұмыскердің еңбекті қорғау және қауіпсіздік техникасы жөніндегі журналға міндетті түрде қол қойғыза отырып, еңбек жағдайлары, олардың зияндылығы мен қауіптілігі дәрежесі, қауіпсіздік талаптары бұзылған кезде денсаулық үшін ықтимал қолайсыз салдарлар, қажетті жеке қорғану құралдары, өтемақылар, еңбек және демалыс режимі туралы хабардар етуге міндетті. Еңбек жағдайлары, ауыр жұмыстар және зиянды немесе қауіпті жұмыстар үшін өтемақылар мен жеңілдіктер жұмыскермен жасалатын еңбек шарттарында көрсетіледі;

3) Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1057 бұйрығымен бекітілген Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларына (бұдан әрі – Қағидалар) сәйкес өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттауды өткізу тәртібін анықтауға;

4) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша міндетті мерзімдік аттестаттауды жүргізуді мамандандырылған ұйымдар кемінде бес жылда бір рет кезең-кезеңімен жүргізуге;

5) тұрақты негізде қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың параметрлерін өлшеу, еңбек процесінің қауіпсіздік дәрежесін өндірістік жабдықтардың жарақаттық қауіпсіздігіне баға бере отырып айқындау, жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз етілуі және Қағидаларға сәйкес реконструкциялаудан, жаңғыртудан, жаңа техника мен технологияларды

орнатқаннан кейін міндетті аттестаттауды орындауға және өз ақпараттық ресурстарында тоқсанына 1 (бір) реттен кем емес нәтижелерді орналастыру;

б) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруіне байланысты не кәсіптік аурудың белгілері пайда болғанда басқа жұмысқа ауыстыру кезінде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық тексеруден және ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан меншікті қаражаты есебінен өткізуге міндетті;

7) жұмыскерлерге қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасауға, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес жұмыскерлердің арнайы киімі мен аяккиімін беруді және жөндеуді, оларды профилактикалық өңдеу, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе онымен бірдей тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған арнайы өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен жабдықтауды қамтамасыз етуге;

8) жұмыскерлерге бірдей өндірістік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз ету, қандай да бір кемсітушілікке жол бермеуге;

9) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыруға, жұмыскердің өзінің еңбек (қызметтік) міндеттерін орындаған кездегі денсаулығына және өміріне келтірілген зиян үшін жұмыс берушінің азаматтық-құқықтық жауапкершілігі шарттарын жасасуға қажетті қаражаттар бөлуге;

10) Жұмыс берушілер мен кәсіподақ органдары ұйымдастырған еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуға арналған жолдамаларға жағдай жасауға және (немесе) қаржыландыруға;

11) Тиісті оқыту мен аттестаттаудан өткен жағдайда, өндірістегі жазатайым оқиғаларды, кәсіптік ауруларды, қауіпті өндірістік объектілердегі авариялар мен оқиғаларды тергеп-тексеру жөніндегі комиссияларға Кәсіподақ өкілдерінің, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың қатысуын қамтамасыз етуге;

12) өндірістегі әрбір жазатайым оқиғалар, өндірістегі авариялар (оның ішінде, жұмыскерлердің денсаулығына зиян келтірілмеген жағдайда да) туралы Кәсіподақ комитеттерін дереу жазбаша хабарламамен ақпараттандыру және жоғарыда айтылған оқиғаларды тергеу материалдарын ұсынуға **міндетті**;

13) егер комиссия еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру кезінде өрескел абайсыздық зиянның туындауына немесе оның ұлғаюына себеп болғандығын анықтаса, комиссия тараптардың сабақтас жауаптылығын қолданады және жұмыскер мен жұмыс беруші кінәсінің дәрежесін пайызбен айқындайды. Егер еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жөніндегі комиссия мүшелерінің біреуі комиссияның (көпшіліктің) қорытындыларымен келіспеген жағдайда, ол өзінің уәжді пікірін тергеп-тексеру материалына қосу үшін жазбаша түрде ұсынады. Ол арнайы тергеп-тексеру актісіне «ерекше пікірге қараңыз» деген ескертпемен қол қояды.

14) Кәсіпорындарында еңбекті қорғауды басқару жүйесі (бұдан әрі - ЕҚБЖ) жоспарлы түрде енгізуге және ЕҚБЖ тиімді жұмысына ықпал етуге міндетті.

51. Жазатайым жағдайларда (жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру актісінде жұмыс берушінің кінәсінің дәрежесі 50 және одан да көп пайыз белгіленген кезде) немесе мүгедектікке әкеп соққан кәсіптік аурулар кезінде зардап шеккен қызметкерге немесе қызметкер қайтыс болған жағдайда осыған құқығы бар адамдарға моральдық зиянды өтеу мақсатында жұмыс беруші ұжымдық шартта көзделген тәртіппен Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделгеннен мөлшерлерден артық бір жолғы жәрдемақы төлейді.

52. Кәсіподақ, Кәсіподақтың сайланбалы органдары:

1) өндірісте және салада қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларын жасауға және сақтауға қоғамдық бақылауды ұйымдастыруға және қамтамасыз етуге, кәсіпорындарда Өндірістік кеңесті құруға бастамашылық ету және оның жұмысына қатысуға, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды іріктеуге және бекітуге жәрдем көрсетуге;

2) осы Келісімнің, ұжымдық шарттардың, еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралардың, жазатайым оқиғалардың, кәсіптік аурулардың, қауіпті өндірістік объектілерінде авариялардың себептерін жоюдың орындалуына тексеріс жүргізуді ұйымдастыруға;

3) осы Келісім шеңберінде атқарушы билік органдарымен, мемлекеттік бақылау және қадағалау органдарымен, Жұмыс берушілермен бірге еңбекті қорғау, денсаулықты сақтау, өнеркәсіптік қауіпсіздік жағдайлары бөлігінде тығыз ынтымақтастықты жүзеге асыруға;

4) өндірістік объектілердегі еңбек қызметіне, өндірістік жаракатқа, кәсіптік сырқатқа байланысты жазатайым оқиғаны тергеп-тексеруге қатысуға, оларға талдауды жүзеге асыруға, олардың деңгейін төмендету бойынша іс-шараларды әзірлеуге қатысуға және олардың орындалуын бақылауға;

5) жұмыс орындарында еңбекті қорғаудың жай-күйін тексеруді жүргізуге, анықталған бұзушылықтарды жою туралы және оларға кінәлі адамдарды жауаптылыққа тарту жөнінде ұсыныстар енгізуге;

6) Кәсіподақ мүшелеріне қауіпсіз еңбек шарттары үшін олардың құқықтарын қорғау, олардың мүдделерін мемлекеттік органдарда, соттарда, басқа да құқық қорғау және бақылау органдарында көрсету үшін практикалық көмек беруге міндетті.

7) еңбек ұжымдарында талдамалық баяндамалар дайындау арқылы өндірістегі жазатайым оқиғалардың, жаракаттар мен аурулардың ауқымы мен салдарын түсіндіруге міндетті.

53. Кәсіподақ кәсіпорындарда еңбек жағдайларын жақсарту бойынша салалық және өңірлік конкурстарда өндірісте еңбек пен тұрмысты үздік ұйымдастыруға арналған республикалық қоғамдық конкурсты өткізуді ұйымдастыруға және қамтамасыз етуге құқылы.

7. Жұмыскерлерді әлеуметтік қорғау іс-шаралары, кепілдіктері, өтемақылары және жеңілдіктері

Тараптар келісті:

54. Жұмыскерлер санының негізсіз қысқартылуын болдырмау жөнінде шаралар қабылдау.

Салалық келісімге енгізілген нормалар мен жеңілдіктер, егер олар ұжымдық келісімдерде айтылмаса, кәсіпорындар мен ұйымдарға тікелей әсері болады

55. Сала жұмыскерлеріне әлеуметтік жәрдемақылар мен материалдық көмектерін тағайындау шарттары, тәртібі мен мөлшері ұжымдық шарттарда және жұмыс берушінің актілерінде белгіленеді.

56. Кәсіпорындарда және ұйымдарда қалыптасқан кепілдіктер, жеңілдіктер мен өтемақылар жүйесін сақтау үшін ұжымдық шарттарда және еңбек шарттарында кепілдіктер мен жеңілдіктердің мынадай түрлері көзделуі мүмкін:

- 1) жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына материалдық көмек;
- 2) жұмыскерлерге өз еркімен медициналық сақтандыруды ұйымдастыру;
- 3) мерекелік күндерде, кәсіби мерекелер мен мерейтой күндеріне қарай жұмыскерлерді бір жолғы көтермелеу;
- 4) жұмыскерлерге ұсынылатын аванстар, несие (қарыздар);
- 5) жұмыскерлерге сауықтыруға ұсынылатын әлеуметтік жеңілдіктер (не материалдық көмек түрінде, не емделуге және демалуға жолдамалар беру немесе төлеу түрінде);
- 6) ұжымдық шартта айқындалатын тәртібі мен көлемінде балалардың денсаулық сақтау кампаниясын ұйымдастыру;
- 7) атом саласындағы жұмыс өтілін негізге ала отырып, жасы бойынша зейнетке шығуына байланысты жұмыскерлерге бір жолғы жәрдемақы;
- 8) және өзге де жеңілдіктер мен кепілдіктер.

Осы мақсаттарға көзделген бекітілген бюджет қаражаты шегінде Жұмыс берушілерде және кәсіподақта есепте тұрған зейнеткерлерге материалдық көмек көрсетілуі мүмкін.

57. Жұмыс берушілер кәсіпорынның кәсіподақ органдарына әлеуметтік объектілерді (демалыс базаларын, балаларға арналған сауықтыру лагерлерін, клубтық мекемелерін, спорттық ғимараттар және басқа да әлеуметтік маңызы бар объектілерді) және олардың персоналын ұстауға кәсіпорынның бюджетінде осы мақсаттарға көзделген қаражат шегінде қаражат бөле алады.

58. Жұмыс берушілер ұжымдық шартта айтылған мөлшерде кәсіподақ органдарына мәдени-бұқаралық және сауықтыру жұмыстарын жүргізу үшін қаражат бөледі.

59. Кәсіподақ жұмыскерлері арасында дене шынықтыру-спорттық, мәдени-бұқаралық іс-шаралар ұйымдастырады, ал Салалық кәсіподақтың салалық кеңесі болса салаішілік, халықаралық және республикалық деңгейдегі осындай іс-шараларды ұйымдастырады.

60. Ұжымдық шарт Кәсіподаққа, жұмыс берушіге және оның атынан ұжымдық шарт жасалған ұйымның жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге қолданылады. Бұл ретте ұжымдық шарттың теңдігі мен әділдік қағидаттарын сақтау мақсатында қосылу шарттары мен тәртібі ұжымдық шарттар еттеледі.

61. Тараптар міндеттенеді:

1) әйелдер мен ерлер үшін тең құқықтар мен мүмкіндіктерді қамтамасыз етуге міндетті;

2) ана мен баланы қорғауды, әйелдерді әлеуметтік қолдауды, әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы гендерлік проблемаларды шешуді қамтамасыз етуге міндетті.

8. Жұмыспен қамту

62. Жұмыс берушілер:

1) жұмыс орындарын қысқартуға әкеп соғатын меншік нысандарын таратуға, қайта ұйымдастыруға, өзгертуге, өндірісті толық немесе ішінара тоқтата тұруға байланысты мәселелер бойынша кәсіпорынның кәсіподақ органдарына оқиға басталғанға дейін 1 (бір) айдан кешіктірмей ескертеді, жұмыскерлерді жұмысқа орналастыру жөнінде ұсыныстар береді және олармен тиісті консультациялар өткізеді;

2) әрбір жұмыскерді алдағы шығарылымы туралы кемінде бір ай бұрын жазбаша түрде хабарландыруға міндетті;

3) хабарламамен бір мезгілде бос жұмыс орындары (лауазымдар) болған кезде оның біліктілігі мен денсаулығының жай-күйін ескере отырып, жұмыскерлерді жұмысқа орналастыру жөніндегі шаралар қабылдайды;

4) хабарламаның қолданылу мерзімінде жұмыскерге күнтізбелік 5 күнге дейін басқа жұмыс табу үшін жалақысы сақталмайтын демалыс беріледі;

5) өндірістегі құрылымдық өзгерістер болған жағдайда, өз қаражаты есебінен қысқартылатын жұмыс орындарынан жаңадан құрылатын жұмыс орындарына ауыстыру үшін персоналды қайта оқыту мүмкіндігі көзделуі мүмкін.

6) қысқартылатын жұмыскерлерді жұмыс берушінің (ұйым ішінде) құрылтайшысы, қатысушысы немесе акционері болып табылатын заңды тұлғаларға (филиалдарға, өкілдіктерге және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерге)біліктілігіне, мамандығына немесе кәсібіне, күрделілігіне, орындалатын жұмыстың саны мен сапасына сәйкес ұқсас лауазым бойынша қолда бар бос жұмыс орындарына ауыстырады;

7) үміткерлердің біліктілігі тең болған кезде (қызметкердің білім деңгейін, білігін, іскерлігін, кәсіптік дағдылары мен жұмыс тәжірибесін ескере отырып) жұмыс берушілердің қазақстандық мамандар үшін жұмысқа орналасуға басым құқық беруі арқылы шетелдік мамандарды қазақстандықтармен біртіндеп алмастыру жөнінде шаралар қабылдайды.

63. Жұмыс берушілер Кәсіподақтың келісімі бойынша, ең алдымен ауыр

және зиянды өндірістердің жұмыскерлері үшін мерзімінен бұрын зейнетке шығу жөніндегі бағдарламаларын әзірлеп, қолдана алады.

64. Кәсіподақ мүшелері кәсіпорын жұмыскерлерін қысқартқан кезде Жұмыс беруші қысқартылатын жұмыс орындары мен жұмыскерлер туралы ақпаратты жұмыстан босатылғанға дейін бір ай бұрын кәсіподақ комитетіне ұсынады.

65. Жұмыскерлер штатын және санын қысқартуға қатысты:

- жұмыс берушінің және жұмыскерлердің өкілдерінің тең санынан құрылған комиссияның оң шешімінсіз зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін екі жылдан аз уақыт қалған жұмыскерлермен еңбек шартын бұзуға жол берілмейді;
- Тараптардың келісімі бойынша, егер бұл шарттар ұжымдық келісімдерде көзделсе, жасы бойынша зейнеткерлікке шығу құқығына дейін жұмыскердің босатылуына мүмкіндік беретін басқа да шарттар қабылдануы мүмкін.

9. Жастармен жұмыс

66. Ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасу кезінде Тараптарға жастардан тұратын жұмыскерлерінің әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық құқықтарын қорғау жөніндегі мынадай ережелерді қамтитын бөлімдерді көздеу ұсынылады:

- жастар арасынан басшы лауазымдарға резервті қалыптастыру және оқыту;
- сала кәсіпорындарда жұмыс істейтін бірінші жылы жастар арасынан жұмыскерлеріне тәлімгерлерді тағайындау, ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актілерінде айқындалған жағдайларда жастармен жұмыс жасағаны үшін тәлімгерлерге үстеме ақылар белгілеу;
- жұмысқа алғаш түскен жастар арасынан жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау шараларын бекіту.

67. Кәсіподақтар бұқаралық ақпарат құралдарында жұмысшы мамандықтар мен кәсіптерді насихаттауды жүзеге асырады.

68. Жұмыс беруші өндірістік оқыту мен кәсіптік практикадан өту үшін оқушылар мен студенттерді қабылдайды және солардың арасынан осындай міндеті мен өтемақы көлемі көрсетілген дуальды оқыту еңбек шартын жасаған оқушылар мен студенттерге осы уақыт аралығында өтемақы төлемін жүргізе алады.

69. Мемлекеттік жастар саясатын ұйымдарда жүзеге асыру бойынша Тараптардың бірлескен қызметіндегі басым бағыттар:

- кәсіпорында жас жұмысшыларды бейімдеу және бекіту бойынша тиімді бағдарламаларды әзірлеу және жүзеге асыру;
- жас жұмысшыларды олардың кәсіби біліктілігін арттыруға және мансаптық өсуіне ынталандыру;
- өндіріс сапасын, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды жақсарту бойынша жанашыл ұсыныстар енгізетін жас жұмысшыларды көтермелеу және

басқа да бастамалар;

- жас жұмысшылардың шығармашылық белсенділігінің дамуына қолдау көрсету;

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

70. Тараптарға жас жұмысшы кадрларды қолдау мақсатында еңбекақы төлеу туралы ережеде, әсіресе жұмыстың алғашқы 3 (үш) жылы ішінде олардың еңбегін ынталандыру тетіктерін көздеу ұсынылады.

71. Тараптар кәсіпорындарда тәлімгерліктің және еңбек әулеттерінің дамуын қамтамасыз етеді.

10. Кәсіподақ жұмысының кепілдемесі

72. Жұмыс берушілер Кәсіподақ пен оның ұйымдарының Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен өз мүшелерінің құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын мойындайды.

73. Кәсіподақтың әлеуметтік әріптестік жүйесінде тең құқылы болуын қамтамасыз ету мақсатында Кәсіподақ мүшелерінің мүдделерін қорғау жөніндегі өз функцияларын кедергісіз және тиімді орындау оның өкілдеріне ұйымның экономикалық жағдайы туралы ақпаратқа кепілдік береді, атап айтқанда:

- 1) сату көлемі;
- 2) жұмыскерлерге арналған жалақы қоры;
- 3) жұмыскерлердің саны;
- 4) жұмыскерлердің орташа айлық жалақысы;
- 5) еңбекті қорғау және экологиялық қауіпсіздік жағдайы;
- 6) жұмыс уақытын жоғалту – барлығы, оның ішінде жарақаттар салдарынан, коммерциялық және заң мен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын ақпаратты қоспағанда.

74. Жұмыс берушілер:

- 1) коммерциялық және өзге де заңмен қорғалатын құпияларды құрайтын мәліметтер жария етілетін кеңестер мен жиналыстарды қоспағанда, өндірістік кеңестер мен жиналыстардың жұмысына Кәсіподақ өкілдерінің қатысуына кедергі келтірмейді;

- 2) осы Келісімде көзделген міндеттемелерді орындау үшін, белгіленген тәртіпті сақтай отырып, Кәсіподақтың, оның филиалдарының, Кәсіподақтың өзге де (аумақтық) ұйымдарының өкілдеріне Кәсіподақ мүшелері және олардың жұмыс орындары жұмыс істейтін кәсіпорындардың кәсіподақ ұйымдарына баруға кедергі келтірмейді;

- 3) Кәсіподақтың кәсіпорындардағы ақпараттық материалдарды орналастыру қызметіне кедергі келтірмейді;

- 4) Кәсіподаққа, оның филиалдары мен бастауыш кәсіподақ ұйымдарына материалдық және техникалық жабдығы бар кеңсе үй-жайларын,

автокөлікті, кәсіподақ іс-шараларын, жиналыстарды, конференцияларды өткізуге арналған үй-жайларды, ұжымдық шартта айқындалған ішкі, желілік және қала аралық байланыс құралдарын және т.б. өтеусіз пайдалануға береді;

5) Кәсіподақ мүшесі болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініші болған жағдайда, Жұмыс берушілер ай сайын жұмыскерлердің жалақысынан мүшелік кәсіподақ жарнасын ұстайды және Кәсіподақ есепшотына аударады.

75. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірі ескеріле отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) еңбек шарты жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз жұмыс берушінің-жеке тұлғаның бастамасы бойынша бұзылмайды.

Негізгі жұмысынан босатылмаған және кәсіподақ органдарына сайланған жұмыскерлер өздері мүшелері болып табылатын Кәсіподақтың уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды немесе басқа жұмысқа ауыстырылмайды.

76. Кәсіподақ органдарының мүшелері қоғамдық міндеттерді орындау кезеңінде, кәсіподақ оқуы, кәсіподақтар шақыратын съездерге (конференцияларға), сондай-ақ пленумдардың, төралқалардың, атқару комитеттері мен салалық кеңестердің жұмысына делегаттар ретінде қатысқан уақытта, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар, кәсіподақ өкілдері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесте негізгі жұмысынан жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып босатылады. Босату шарттары мен ақы төлеу тәртібі ұжымдық шарттарда және келісімдерде көзделеді.

77. Кәсіподақ органдарына сайланбалы лауазымдарға сайлану салдарынан кәсіпорындар мен ұйымдардағы жұмыстан босатылған кәсіподақ қызметкерлеріне олардың өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (лауазымы), ал ол болмаған кезде – медициналық негіздер бойынша қарсы көрсетілмеген және біліктілігі бойынша сол кәсіпорындағы, ұйымдағы тиісті жұмысы (лауазымы) ұсынылады.

78. Ұжымдық шарттарда тиісті ережелер болған жағдайда, бастапқы кәсіподақтың бастауыш ұйымы органдарына сайланып, босатылған кәсіподақ жұмыскерлеріне кәсіпорынның, ұйымның жұмыскерлеріне Жұмыс берушінің қаражаты есебінен көзделген әлеуметтік-еңбек құқықтары және жеңілдіктер беріледі.

79. Кәсіподақтың кәсіподақ органдарының мүшелері құрамына кіретін жұмыскерлердің еңбегі «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында көзделген ерекшеліктерімен Еңбек кодексінде реттеледі.

80. Кәсіподақ Жұмыс беруші бөлген мақсатты қаражатты пайдалану туралы есепті ұжымдық шартта немесе Жұмыс беруші мен кәсіподақ арасындағы келісімде көзделген уақыт аралығында ұсынады.

81. Ұжымдық шартта Кәсіподақ қызметін жақсартатын басқа жағдайлар көзделуі мүмкін.

11. Қорытынды ережелер

82. Келісімнің қолданылу мерзімі ішінде Тараптардың келісімі бойынша оған өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін. Енгізілген өзгерістермен толықтырулар Келісімге қосымшамен ресімделеді, оның ажырамас бөлігі болып табылады және жұмыскерлердің өкілдеріне хабарланады.

83. Әлеуметтік әріптестік тараптары Келісімнің орындалуын бақылайды. Салалық комиссия өзінің бекітілген тәртібіне сәйкес Тараптардың Келісім ережелерін бұзу мәселелерін қарауға және оларды жою жөнінде шаралар қолдануға құқылы. Тараптар бақылауды жүзеге асыру үшін жыл сайын Салалық комиссияға Келісімнің орындалу барысы туралы толық және дұрыс ақпаратты ұсынады.

84. Тараптар өкілдерінің келісім жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе келісімге қол қоюдан негізсіз бас тарту, келіссөздер өткізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және келісімдер ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты бермеуі, олардың талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

85. Өзіне қабылдаған міндеттемелерді бұзғаны үшін Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына және осы Келісімге сәйкес жауапты болады.

86. Келісімді іске асыру кезінде туындайтын барлық даулы мәселелер Салалық комиссия отырысында, ал келіспеген жағдайда – сот тәртібімен шешіледі.

87. Осы Келісімнің ережелері келісімге қол қойған Тараптардың орындауы үшін міндетті болып табылады және ұжымдық шарт жасасу кезінде қолданылуға тиіс. Егер ұжымдық шарт болмаса, онда Келісім тікелей қолданылады.

88. Келісім заңды күші бірдей мемлекеттік және орыс тілдерінде төрт данада жасалды және қол қойылды.

89. Атом саласы кәсіпорындарында Қауымдастық пен Кәсіподақ бірлесіп, оған қол қойылған күнінен бастап бір ай ішінде оны жұмыскерлердің назарына жеткізуді бірлесіп қамтамасыз етеді.

90. Келісімнің мәтіні Тараптардың ресми сайттарында және бұқаралық ақпарат құралдарында оған қол қойылған күнінен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде жарияланады.

91. Астана қаласында 2024 жылғы « 8 » сәуірінде қол қойылды. Келісім Тараптардың әрбір қатысушысында мемлекеттік және орыс тілдерінде бір-бір данадан болады.

92. Осы Келісім 2024-2026 жылдарға жасалды, қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді және 2026 жылғы 31 желтоқсанды қоса алғанға дейін қолданылады. Келісім Тараптар қол қойған күнінен бастап күнтізбелік (10) он күн ішінде Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде тіркелуге тиіс.

93. Осы Келісімге қол қойғандар:

Қазақстан
Республикасының
Энергетика
министрі



«Қазақстан ядролық
қоғамы» қауымдастық
нысанындағы заңды
тұлғалар бірлестігі
президенті



«Атом өнеркәсібі
қызметкерлерінің
салалық кәсіподағы»
қоғамдық бірлестігінің
төрағасы



Қазақстан Республикасының
Еңбек және халықты әлеуметтік
қорғау министрлігінде 2024 жылғы
12 сәуірде N105 тіркелді.
Б. Бердұхам

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством энергетики Республики Казахстан,
работодателями предприятий и организаций атомной отрасли
Республики Казахстан и Общественным объединением
«Отраслевой профессиональный союз работников
атомной промышленности» на 2024 – 2026 годы

1. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) правовой акт, заключенное в соответствии с законодательством Республики Казахстан, между Министерством энергетики Республики Казахстан (далее – Министерство), работодателями предприятий и организаций атомной отрасли Республики Казахстан в лице Объединение юридических лиц в форме ассоциации «Ядерное общество Казахстана» (далее – Ассоциация) и представителями работников в лице Общественного объединения «Отраслевой профессиональный союз работников атомной промышленности», ее членскими организациями (далее – Профсоюз), совместно именуемые Стороны.

2. Настоящее Соглашение является основой для переговоров на предприятиях и организациях при заключении коллективных договоров между работниками и работодателями.

3. Настоящее Соглашение заключено на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения, полномочности, равноправия и ответственности Сторон, содействия в укреплении и развитии социального партнерства, гласности принимаемых решений, свободе выбора обсуждаемых вопросов, уважения интересов Сторон, обязательности выполнения настоящего Соглашения.

4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение трех календарных лет. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Министерстве труда и социальной защиты Республики Казахстан в течение десяти календарных дней со дня его подписания Сторонами.

5. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- Министерство энергетики Республики Казахстан;
- работодателей учреждений, предприятий и организаций атомной отрасли, в том числе организации, зарегистрированные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, учредителями (участниками) или акционерами которых являются иностранные граждане или иностранные юридические лица либо юридические лица с иностранным участием, а также филиалы и представительства иностранных юридических лиц;

- Профсоюз, работников учреждений, предприятий, организаций атомной отрасли, являющихся членами Профсоюза, а также присоединившихся к Профсоюзу работников на основании заявления.

6. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим

Соглашением, распространяются на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на предоставление их интересов.

7. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений при наличии письменных заявлений работников.

8. Нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие положение работников, распространяют свое действие на пункты Соглашения с момента введения их в действие.

9. Ни одна из Сторон Соглашения не в праве в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в течение срока его действия, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Гражданского кодекса Республики Казахстан.

10. В настоящем Соглашении используются следующие понятия и их определения:

– **социальное партнерство** – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве;

– **отраслевая комиссия** – постоянно действующий орган по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями, обязательными для исполнения Сторонами;

– **отраслевое соглашение** – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между Сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников предприятий отрасли;

– **коллективный договор** – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. В организации допускается наличие одного коллективного договора;

– **трудовой договор** – письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

– **работник** – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

– **работодатель** – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

– **представители работодателей** – физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей;

– **представители работников** – профессиональные союзы и их объединения, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников при присутствии на нем (ней) не менее двух третей работников (делегатов конференции) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан;

– **примирительная комиссия** – орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения Сторон;

– **примирительные процедуры** – последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при не достижении согласия в ней – в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию Сторон с применением процедуры медиации;

– **трудовой спор (конфликт)** – разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями), в том числе ранее состоявшими в трудовых отношениях, по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя;

– **трудовой арбитраж** – временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при не достижении соглашения в примирительной комиссии.

2. Развитие социального партнерства и координация действий сторон соглашения

11. Стороны считают необходимым обеспечить дальнейшее развитие социального партнерства, более эффективно использовать положения при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития, регулирования социальных и трудовых отношений в отрасли.

12. Стороны настоящего Соглашения принимают на себя следующие обязательства:

1) сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем атомной отрасли Республики Казахстан.

2) по мере необходимости направлять друг другу полную и

своевременную информацию по вопросам трудовых отношений, о социально-экономическом положении в отрасли, принятых решениях и нормативных правовых актах по вопросам, являющимся предметом регулирования данного соглашения, при условии соблюдения требований о неразглашении служебной и коммерческой тайны.

3) Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать прав работников и работодателей в обоснованном и аргументированном расширении перечня этих гарантий при заключении коллективных договоров.

4) Принимать совместные меры, направленные на:

4.1) обеспечение дальнейшего развития и совершенствования принципов социального партнерства на всех уровнях органов предприятий и организаций отрасли;

4.2) обеспечение социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета взаимных интересов;

4.3) распространение положений настоящего Соглашения на все предприятия и трудовые коллективы атомной отрасли Республики Казахстан;

4.4) обеспечение стабильной работы предприятий атомной отрасли Республики Казахстан, повышение эффективности производства, уровня жизни работников и их социально-правовой защиты;

4.5) создание здоровых и безопасных условий труда и охрану окружающей среды;

4.6) повышение профессионального уровня работников;

4.7) повышение эффективности заключаемых соглашений и коллективных договоров;

4.8) оказание организационной и методической помощи предприятиям по заключению соглашений и коллективных договоров;

4.9) осуществление контроля, за реализацией принятых Сторонами обязательств по Соглашению;

4.10) регулярное рассмотрение хода выполнения настоящего Соглашения на заседаниях Отраслевой комиссии (далее - Комиссия);

4.11) разработку мероприятий по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;

4.12) освещение в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах Сторон результатов выполнения условий настоящего Соглашения.

5) принимать упреждающие меры по устранению причин и условий, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и конфликтов, и применения крайней меры их разрешения - забастовок.

13. В целях предупреждения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов по заявлению стороны, трудовые споры рассматриваются согласительными/примирительными комиссиями, которые создаются на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников. Примирительные комиссии создаются и приступают к работе

не позднее чем через 3 (три) рабочих дня с момента подачи заявления. По вопросам, не урегулированным комиссиями, трудовые споры рассматриваются судами.

14. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей в организации создается **производственный совет** по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами по охране труда. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников.

Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля и условия их поощрения, определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

15. Развитие социального партнерства и диалога в отрасли осуществляется в рамках отраслевой комиссии.

16. Отраслевая комиссия рассматривает и утверждает положения:

1) о порядке формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда;

2) о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров;

17. Проекты программных и стратегических документов отрасли, затрагивающих интересы работников, рассматриваются сторонами социального партнерства на заседаниях Отраслевой комиссии.

18. Ассоциация и работодатели обязаны:

1) создавать условия для реализации настоящего Соглашения, рассматривать предложения, вести переговоры, консультации и заключать коллективные договоры с работниками и/или их представителями – в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан;

2) информировать представителей работников и/или Отраслевую комиссию о разработке проектов программных и стратегических документов путем направления соответствующих проектов и/или утвержденных документов, а также, при необходимости, через соответствующие публикации в корпоративных средствах массовой информации;

3) ознакомить работников, в том числе вновь принимаемых, с настоящим Соглашением, соответствующими коллективным договором и

актами работодателя;

4) по обращению представителей работников в течении 3 (трех) рабочих дней создавать примирительные комиссии;

5) выступать в государственных органах Республики Казахстан по вопросам защиты трудовых, социальных и связанных с ними экономических прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих программ и рекомендаций;

6) публиковать отчетность по реализации пунктов настоящего Соглашения на собственных информационных ресурсах не реже 1 раза в год.

7) осуществлять обязательное социальное страхование работников, страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

8) способствовать организации проведения оздоровительных мероприятий, а также предоставлять работникам возможность для санаторно-курортного лечения с учетом финансово-экономических возможностей;

9) представлять отличившихся работников к награждению государственными наградами, отраслевыми почётными званиями, нагрудными знаками, медалями, почетными грамотами, благодарственными письмами и осуществлять выплату единовременной премии, в соответствии с условиями коллективного договора;

10) способствуют созданию работодателями условий для реализации основных прав и гарантий женщин, молодежи и лиц с инвалидностью, в том числе в рамках соглашений и коллективных договоров;

11) обеспечивают создание специальных рабочих мест для лиц с инвалидностью;

12) предоставляют сведения о наличии вакансий и данных о прогнозируемом создании рабочих мест в разрезе востребованных специальностей в единую информационную базу рынка труда.

19. Профсоюз обязуется:

1) осуществлять разъяснительные работы по недопущению обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и конфликтов, включая забастовки. Отчитываться на заседаниях Отраслевой комиссии по данному вопросу не реже 1 раза в год;

2) предоставлять информацию о результатах общественного контроля за исполнением трудового законодательства, безопасности и охраной труда, а также по запросам Работодателя предоставлять статистическую и иную информацию о численности и структуре Профсоюза, его организаций;

3) содействовать Работодателям в вопросах повышения эффективности производства, укрепления дисциплины, соблюдения режимов труда и отдыха, разъяснении действующих систем оплаты труда;

4) проводить обучение представителей Работодателей и работников основам трудового законодательства, законодательства о профессиональных союзах, вопросам правового регулирования социального партнерства

в Республике Казахстан;

5) информировать работодателей о документах, принятых коллегиальными органами Профсоюза, своевременно предупреждать о планируемых коллективных действиях;

6) не разглашать сведения, составляющие служебную и коммерческую тайну, о которых становится известно при ведении коллективных переговоров;

7) обеспечивать учет заключенных коллективных договоров, проводить их анализ, обобщать и распространять передовой опыт в сфере социального партнерства;

8) выступать в государственных органах Республики Казахстан по вопросам защиты трудовых, социальных и связанных с ними экономических прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих акций, программ, рекомендаций;

9) принимать все возможные меры по выявлению возможных трудовых конфликтов и оперативно выносить на рассмотрение согласительных/примирительных комиссий;

10) проводить анализ рисков возможных трудовых конфликтов, докладывать о проделанной в данном направлении работе на заседании Отраслевой комиссии 1 раз в год;

11) публиковать отчетность по деятельности на информационных ресурсах не реже 1 раза в год;

12) в случае угрозы забастовки не позднее 1 календарного дня уведомляет о ней уполномоченный орган Республики Казахстан по труду, местные исполнительные органы и Отраслевую комиссию.

20. Работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

21. Все иные обязательства Сторон партнерства, вытекающие из требований норм Трудового кодекса Республики Казахстан, регулируются и конкретизируются при заключении коллективных договоров на предприятиях отрасли.

3. Отраслевая рамка квалификаций

22. Отраслевая рамка квалификаций разрабатывается на основе национальной рамки квалификации в конкретной отрасли экономической деятельности.

23. Отраслевая рамка квалификаций классифицирует в отрасли требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции.

24. Разработка и пересмотр отраслевой рамки квалификаций

производятся Министерством и Ассоциацией по согласованию и утверждаются Комиссией.

4. Оплата труда

25. Стороны признают необходимость реализации и взаимную ответственность за политику в области оплаты труда, направленную на повышение заработной платы работников отрасли, в зависимости от квалификации работников, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда с учетом соответствующего роста производительности труда.

26. Стороны договорились о следующем:

1) оплата труда работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, которые не могут быть менее 1,3 классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых коллективным договором;

2) оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере осуществляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) при разработке, введении, изменении действующих систем оплаты труда, снижение достигнутого уровня заработной платы не допускается;

4) обеспечить соответствие повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда.

27. Классификация условий труда по степени вредности и опасности, а также с указанием отраслевого коэффициента производится в коллективных договорах и актах работодателя, определяющих систему оплаты труда.

28. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, их размеры, порядок и условия выплаты устанавливаются в коллективном договоре, трудовом договоре и (или) актах работодателя.

29. Повышенный размер оплаты труда предоставляется работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда и рабочим местам.

30. Система оплаты труда должна обеспечивать долю основной заработной платы работников предприятий и организаций отрасли в размере не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

31. При этом основная заработная плата - относительно постоянная часть

заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовыми договорами выплаты постоянного характера.

Оплата труда за работу в ночное время, праздничные и выходные дни устанавливаются коллективными договорами и актами работодателя в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

32. Заработная плата работникам отрасли устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже 1 (одного) раза в месяц не позже первой декады следующего месяца.

Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их. При прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения. В случае нарушения данных сроков работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной базовой ставки Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате сумм, причитающихся работнику, и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты.

33. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда производится работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.

34. Индексация заработной платы осуществляется работодателями в соответствии с порядком, определенным в коллективных договорах.

35. Минимальным предельным значением межразрядных коэффициентов принять не менее 1,05; максимальным – не более 1,3.

36. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере, определенном коллективными договорами, но не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

37. В случае массовой пандемии производить оплату в размере 100% для работников, выполняющих работу в дистанционном режиме.

38. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) работникам предприятий атомной отрасли, независимо от форм собственности не может быть ниже размера минимальной заработной платы, ежегодно устанавливаемой законами о республиканском бюджете.

5. Рабочее время и время отдыха

39. Рабочее время и время отдыха регламентируются Трудовым кодексом Республики Казахстан, трудовыми и коллективными договорами,

Правилами трудового распорядка и другими актами работодателя.

40. Работодатель осуществляет установление продолжительности рабочего времени, времени отдыха и трудовых отпусков в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан и актами работодателя, изданными с учетом мнения представителей работников, если это предусмотрено коллективным договором.

41. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) производится в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан с письменного согласия работника, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан. Организация работы в праздничные и выходные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

42. Стороны договорились, что продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска на предприятиях и в организациях отрасли не может быть менее 24 календарных дней, при этом условиями трудовых, коллективных договоров может устанавливаться большая продолжительность отпуска. Оплата трудового отпуска производится работодателями не позднее, чем за 3 (три) рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика – не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня его предоставления.

43. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени, и дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники, должности и профессии, которые включены в Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, который утверждается приказом уполномоченного государственного органа Республики Казахстан по труду.

44. Работодатели в соответствии с коллективными и (или) трудовыми договорами могут предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые трудовые отпуска.

45. На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 (пяти) календарных дней при:

- регистрации брака;
- рождении ребенка;
- смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их свойственников (полнородные и не полнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, дедушка, бабушка, внуки);
- в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

46. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 (сорок) часов в неделю.

47. Для Работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей,

перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденному уполномоченным органом по труду Республики Казахстан с правом применения Работодателем суммированного учета рабочего времени.

48. В соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 октября 2017 года №689, 28 сентября является профессиональным праздником – «День работников атомной отрасли». В этот день или накануне работодателями совместно с профсоюзами проводятся торжественные собрания с чествованием передовиков производства и (или) издаются соответствующие акты работодателя.

6. Условия и охрана труда

49. Стороны Соглашения признают приоритетом сохранение жизни и здоровья работников как главное направление политики в области охраны труда в организациях отраслей и берут на себя следующие обязательства.

50. Работодатели обязаны:

1) проводить оценку профессионального риска и принимать меры по его минимизации и исключению путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

2) информировать принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья при нарушении требований безопасности, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха, с проведением всех видов инструктажей по охране труда и технике безопасности, с обязательной подписью инструктируемого работника в журнале по охране труда и технике безопасности. Условия труда, компенсации и льготы за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах;

3) определять порядок проведения обязательной и периодической аттестаций производственных объектов по условиям труда в соответствии с Правилами обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда, утвержденными приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1057 (далее – Правила);

4) проводить аттестацию производственных объектов по условиям труда специализированными организациями периодически, не реже 1 (одного) раза в 5 (пять) лет;

5) проводить на постоянной основе измерения параметров опасных и вредных производственных факторов, определять степень безопасности трудового процесса с оценкой травматической безопасности производственного оборудования, обеспеченность средствами индивидуальной защиты и выполнять обязательную аттестацию после реконструкции, модернизации, установления новой техники или технологии, в соответствии с Правилами и

размещать результаты на собственных информационных ресурсах не реже 1 (одного) раза в квартал;

6) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания;

7) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;

8) обеспечивать работников равными производственно-бытовыми условиями, не допускать какой-либо дискриминации;

9) выделять необходимые средства на финансирование мероприятий по безопасности и охране труда, заключение договоров гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

10) создавать условия и (или) финансировать направления на обучение технических инспекторов по охране труда, организованные работодателями или профсоюзными органами;

11) обеспечивать участие представителей Профсоюза, технических инспекторов по охране труда в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах, при условии прохождения соответствующего обучения и аттестации;

12) незамедлительно информировать профсоюзные комитеты письменным сообщением о каждом несчастном случае на производстве, об авариях на производстве (в том числе и без нанесения вреда здоровью работающих) и представляют материалы расследования указанных выше происшествий;

13) если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах. В случае если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая связанного с трудовой деятельностью не согласен с выводами комиссии (большинства), он представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материалы расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой

«смотреть особое мнение»;

14) планомерно внедрять систему управления охраной труда (далее – СУОТ) на предприятиях и способствовать эффективной работе СУОТ.

51. При несчастных случаях (при установлении в соответствующем Акте расследования несчастного случая степени вины работодателя 50 и более процентов) или профессиональных заболеваниях, приведших к инвалидности, пострадавшему работнику или лицам, имеющим на это право в случае смерти работника, в целях компенсации морального вреда Работодатель выплачивает сверх предусмотренного законодательством Республики Казахстан единовременное пособие в размерах и порядке, предусматриваемых коллективным договором.

52. Профсоюз, выборные органы Профсоюза обязаны:

1) организовывать и обеспечивать общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве и в отрасли, инициировать создание Производственного совета на предприятии, участвовать в его работе, оказывать содействие в подборе и утверждении технических инспекторов по охране труда;

2) организовывать проведение проверок выполнения настоящего Соглашения, коллективных договоров, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных производственных объектах;

3) осуществлять тесное взаимодействие в рамках настоящего Соглашения с органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора, работодателями в части условий состояния охраны труда, здоровья, промышленной безопасности;

4) участвовать в расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, производственного травматизма, профессиональных заболеваний на производственных объектах, осуществлять их анализ, участвовать в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролировать их выполнение;

5) проводить проверки состояния охраны труда на рабочих местах, вносить предложения об устранении выявленных нарушений и о привлечении к ответственности лиц, виновных в них;

6) оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их прав на безопасные условия труда, представлять их интересы в государственных органах, суде, других правоохранительных и контролирующих органах;

7) разьяснять в трудовых коллективах масштабы и последствия несчастных случаев, травм и заболеваний на производстве, посредством подготовки аналитических докладов.

53. Профсоюз имеет право организовывать и обеспечивать проведение Республиканского общественного конкурса на лучшую организацию труда и быта на производстве на отраслевом и региональном конкурсах по улучшению условий труда на предприятиях.

7. Мероприятия по социальной защите работников, гарантии, компенсации и льготы

Стороны договорились:

54. Принимать меры по недопущению необоснованного сокращения численности работников.

Нормы и льготы, включенные в Отраслевое соглашение, имеют прямое действие на предприятиях и организациях, если они не оговорены в коллективных договорах.

55. Условия, порядок назначения и размеры социальных пособий и материальной помощи работникам отрасли устанавливаются коллективными договорами и актами работодателя.

56. Для сохранения сложившейся на предприятиях и в организациях систем гарантий, льгот и компенсаций в коллективных договорах и трудовых договорах могут быть предусмотрены следующие виды гарантий и льгот:

1) материальная помощь к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску;

2) организация добровольного медицинского страхования работников;

3) единовременное поощрение работников, приуроченное к праздничным датам, профессиональному празднику и юбилейным датам;

4) авансы, ссуды (займы), предоставляемые работникам;

5) социальные льготы, предоставляемые работникам на оздоровление (либо в виде материальной помощи, либо в виде предоставления или оплаты путевок на лечение и отдых);

6) организация проведения детской оздоровительной кампании в порядке и объеме, определенными коллективными договорами;

7) единовременное пособие работникам в связи с уходом на пенсию по возрасту исходя из стажа работы в атомной отрасли;

8) и иные виды льгот и гарантий.

В пределах средств утвержденного бюджета, предусмотренных на эти цели, может быть оказана материальная помощь пенсионерам, состоящим на учете у работодателей и в Профсоюзе.

57. Работодатели могут выделять средства профсоюзным органам на содержание социальных объектов (базы отдыха, детские оздоровительные лагеря, клубные учреждения и спортивные сооружения и другие социально значимые объекты) и их персонала в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете предприятия.

58. Работодатели выделяют средства профсоюзным органам предприятий на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы, размер которых оговаривается в коллективном договоре.

59. Профсоюз организует физкультурно-спортивные и культурно-массовые мероприятия среди работников, а Отраслевой совет Профсоюза отрасли – такого рода мероприятия внутриотраслевого, международного и республиканского уровней.

60. Действие коллективного договора распространяется на Профсоюз,

работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор и присоединившихся к нему работников. При этом в целях соблюдения принципов равноправия и справедливости действие коллективного договора, условия и порядок присоединения регулируются в коллективном договоре.

61. Стороны обязуются:

- 1) обеспечивать равные права и возможности для женщин и мужчин;
- 2) обеспечивать охрану материнства и детства, социальной поддержки женщин, решение гендерных проблем в сфере социально-трудовых отношений.

8. Занятость

62. Работодатели:

1) по вопросам, связанным с ликвидацией, реорганизацией, изменением форм собственности, полной или частичной приостановкой производства, влекущими за собой сокращение рабочих мест, предупреждают профсоюзные органы предприятия не позднее, чем за 1 (один) месяц до наступления события, представляют предложения по трудоустройству работников и проводят с ними соответствующие консультации;

2) уведомляют в письменной форме каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за 1 (один) месяц;

3) одновременно с уведомлением, принимают меры по трудоустройству работников при наличии вакантных мест (должностей) с учетом его квалификации и состояния здоровья;

4) в период действия уведомления предоставляют работнику отпуск без сохранения заработной платы для поиска другой работы до 5 (пяти) календарных дней;

5) в случае структурных изменений в производстве могут предусматривать, за счет собственных средств, возможность переобучения персонала для перевода с сокращаемых рабочих мест на вновь создаваемые;

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

7) предпринимают меры по постепенной замене иностранных специалистов казахстанскими через предоставление работодателями для казахстанских специалистов приоритетного права на трудоустройство, при равной квалификации кандидатов (с учетом уровня образования, знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника).

63. Работодатели по согласованию с Профсоюзом могут разрабатывать и применять программы по досрочному выходу на пенсию, прежде всего, для работников тяжелых и вредных производств.

64. При сокращении работников предприятий-членов Профсоюза работодатель за месяц до увольнения предоставляет в профсоюзный комитет информацию о сокращаемых рабочих местах и работниках.

65. Касательно сокращения численности и штата работников:

- не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, которым осталось менее двух лет, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников;

- по согласованию Сторон, могут быть приняты и другие условия, допускающие высвобождение работника до наступления права выхода на пенсию по возрасту, если эти условия предусмотрены в коллективных договорах.

9. Работа с молодёжью

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

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

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы на предприятиях отрасли, установлению наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективным договором и актами работодателя;

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

67. Профсоюзы осуществляют в средствах массовой информации популяризацию рабочих профессий и специальностей.

68. Работодатель принимает для прохождения производственного обучения и профессиональной практики учащихся и студентов и может производить компенсационную выплату за это время тем из них, с которыми заключены договоры дуального обучения и в которых отражена такая обязанность и объем компенсационной выплаты.

69. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Сторон по реализации государственной молодежной политики в организациях являются:

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

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

- поощрение молодых рабочих, вносящих новаторские предложения по улучшению качества производства, безопасности и охране труда и другие инициативы;

- оказание поддержки развитию творческой активности молодых рабочих;
- активные действия по организации молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

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

71. Работодатели обеспечивают развитие наставничества и трудовых династий на предприятиях.

10. Гарантии деятельности Профсоюза

72. Работодатели признают права Профсоюза и его организаций на осуществление в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов своих членов.

73. В целях обеспечения равноправного положения Профсоюза в системе социального партнерства, беспрепятственного и эффективного выполнения им функций защиты интересов членов Профсоюза гарантировать его представителям доступ к информации об экономическом состоянии организации, а именно:

- 1) объем реализации;
- 2) фонд оплаты труда работников;
- 3) численность работников;
- 4) средняя месячная заработная плата работников;
- 5) состояние охраны труда и экологической безопасности;
- 6) потери рабочего времени – всего, в том числе из-за травм, за исключением сведений, составляющих коммерческую и иную охраняемую законом тайну.

74. Работодатели:

1) не препятствуют участию представителей Профсоюза в работе производственных советов и совещаний, за исключением советов и совещаний, на которых оглашаются сведения, составляющие коммерческую и иную охраняемую законом тайну;

2) не препятствуют представителям Профсоюза, его филиалов, иных (территориальных) организаций Профсоюза посещать профсоюзные организации предприятий, на которых работают члены Профсоюза и их рабочие места, для выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, с соблюдением установленного порядка;

3) не препятствуют деятельности Профсоюза на предприятии по размещению информационных материалов;

4) предоставляют Профсоюзу, его филиалам и первичным профсоюзным организациям в безвозмездное пользование офисные помещения с материальным и техническим оборудованием, автотранспорт, помещения для

проведения профсоюзных мероприятий, собраний, конференций, средства внутренней, сетевой и междугородней связи и др., в соответствии с коллективным договором;

5) при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатели ежемесячно удерживают и перечисляют на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

75. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица. С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

Работники, не освобождённые от основной работы и избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без мотивированного мнения Профсоюза, членами которого они являются.

76. Члены профсоюзных органов на период выполнения общественных обязанностей, на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а также в работе пленумов, президиумов, исполкомов и отраслевых советов, технические инспектора по охране труда, представители Профсоюза в производственном совете по безопасности и охране труда освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы. Условия освобождения и порядок оплаты предусматриваются коллективными договорами и соглашениями.

77. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы на предприятиях и в организациях вследствие избрания на выборные должности в органы Профсоюза, представляется после окончания их срока полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая не противопоказанная по медицинским основаниям и соответствующая по квалификации работа (должность) на том же предприятии, организации.

78. При наличии соответствующих положений в коллективных договорах предоставляют освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации Профсоюза такие же социально - трудовые права и льготы, которые предусмотрены работникам предприятия, организации за счет средств работодателя.

79. Труд работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза, регулируется Трудовым кодексом Республики Казахстан с особенностями, предусмотренными

Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

80. Профсоюз предоставляет отчетность об использовании целевых денежных средств, выделяемых работодателем с периодичностью, оговоренной коллективным договором или соглашением между работодателями и Профсоюзами.

81. Коллективным договором могут предусматриваться другие условия, улучшающие деятельность Профсоюза.

11. Заключительные положения

82. В течение срока действия настоящего Соглашения «по соглашению Сторон» в него могут вноситься изменения и дополнения. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения представителей работников.

83. Контроль за исполнением настоящего Соглашения осуществляют Стороны социального партнерства. Отраслевая комиссия, в соответствии с утвержденным ею порядком, вправе рассматривать вопросы о нарушении Сторонами положений настоящего Соглашения и принимать меры по их устранению. Для проведения контроля Стороны ежегодно предоставляют Отраслевой комиссии полную и достоверную информацию о ходе выполнения настоящего Соглашения.

84. Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению соглашений или необоснованный отказ от подписания соглашения, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений соглашений, а равно нарушение или невыполнение их условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

85. За нарушение принятых на себя обязательств Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и настоящим Соглашением.

86. Все спорные вопросы, возникающие в ходе реализации настоящего Соглашения, решаются на заседании Отраслевой комиссии, а в случае разногласия – в судебном порядке.

87. Положения настоящего Соглашения являются обязательными для исполнения Сторонами, подписавшими настоящее Соглашение, и подлежат применению при заключении коллективного договора. Если нет коллективного договора, то настоящее Соглашение имеет прямое действие.

88. Настоящее Соглашение составлено и подписано в четырех экземплярах, на государственном и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу.

89. На предприятиях атомной отрасли Ассоциация, работодатели и

Профсоюз совместно обеспечивают доведение настоящего Соглашения до сведения работников в течение одного месяца со дня его подписания.

90. Текст настоящего Соглашения публикуется на официальных сайтах Сторон и средствах массовой информации в течение тридцати 30 (календарных) дней со дня его подписания.

91. Подписано в городе Астана «___» _____ года. У каждого из участников Сторон настоящего Соглашения находится по одному экземпляру на государственном и русском языках.

92. Настоящее Соглашение заключено на 2024-2026 годы, вступает в силу со дня подписания и действует по 31 декабря 2026 года включительно. Настоящее Соглашение подлежит регистрации в Министерстве труда и социальной защиты Республики Казахстан в течение 10 (десяти) календарных дней со дня его подписания Сторонами.

93. Настоящее Соглашение подписали:

**Министр энергетики
Республики Казахстан**

**Президент
Объединения
юридических лиц
в форме ассоциации
«Ядерное общество
Казахстана»**

**Председатель
Общественного
объединения
«Отраслевой
профессиональный союз
работников атомной
промышленности»**



*Зарегистрировано в Министерстве
труда и социальной защиты
на основании ЗК 12 от 11.01.2024 года
Мас Бердуаш Б. Бект*