

Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ,
химия салаларындағы әлеуметтік әріптестік
пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын
реттеу жөніндегі салалық комиссияның
2022 жылғы «2» желтоқсандағы
№5-2022 хаттамасымен мақұлданды

**2023 - 2025 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
МҰНАЙ-ГАЗ, МҰНАЙ ӨНДЕУ ЖӘНЕ МҰНАЙ-ГАЗ-ХИМИЯ САЛАЛАРЫНДАҒЫ
ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМІ**

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты
әлеуметтік қорғау министрлігінде

2022 жылғы «15» «желтоқсан» №92 тіркелді
Б. Бердүалиев, 

Астана қаласы, 2022 жыл

МАЗМҰНЫ

№	БӨЛІМДЕР	БЕТ
I	<u>Жалпы ережелер</u>	
II	<u>Тараптардың өзара қарым-қатынасы мен міндеттемелері</u>	
III	<u>Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау тәртібі</u>	
IV	<u>Салалардағы әлеуметтік әріптестік пен диалогты дамыту</u>	
V	<u>Еңбек ақысын төлеудің негізгі принциптері</u>	
VI	<u>Жұмыс уақыты мен демалыс уақыты</u>	
VII	<u>Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер</u>	
VIII	<u>Жұмыспен қамтуға ықпал ету</u>	
IX	<u>Гендерлік және жастар саясаты</u>	
X	<u>Салалық біліктілік шеңберін бекіту тәртібі</u>	
XI	<u>Еңбектің қауіпсіз жағдайларын қамтамасыз ету және еңбекті қорғау</u>	
XII	<u>Әлеуметтік-еңбек шиеленістері мен ереуілдердің алдын алу және оларды болдырмау жөніндегі іс-шаралар</u>	
XIII	<u>Еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылау жүргізу</u>	
XIV	<u>Кәсіподақ қызметінің кепілдігі</u>	
XV	<u>Қорытынды ережелер</u>	

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Осы Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларындағы әлеуметтік әріптестік туралы 2023 - 2025 жылдарға арналған салалық келісім (бұдан әрі - Келісім) Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Еңбек заңнамасына, «Кәсіптік одақтар туралы» - Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасы ратификациялаған Халықаралық еңбек ұйымының конвенцияларына, сондай-ақ Қазақстан Республикасының Үкіметі, Жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) мен кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) арасындағы Бас келісімге сәйкес (бұдан әрі - Бас келісім), жаңа технологиялар, роботтандыру және автоматтандыру жағдайында Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамын құру, елдің басты байлығы - адамды дамыту үшін салалық ұйымдардың тұрақты және тиімді қызмет етуі мақсатында жасалған.

1.2. Келісімнің Тараптары:

- Мемлекет атынан Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігі (бұдан әрі - Министрлік);

- мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларының Жұмыс берушілері, олардың өкілетті өкілі атынан: салалық қауымдастық – «KAZENERGY» мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қазақстандық қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі және салалық ұйымдар (бұдан әрі - Жұмыс беруші);

- мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларының жұмыскерлері, олардың жұмыскерлерінің өкілетті өкілдері атынан: «Қазақстан мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» ҚБ, «Қазақстандық мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» ҚБ және «Химия, мұнай-газ химиясы және өнеркәсіптің туысқан салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі - Кәсіподақтар).

1.3. Әлеуметтік әріптестік мынандай міндеттерді шешуге бағытталған:

1) әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру;

1-1) Қазақстан Республикасындағы әлеуметтік-еңбек қатынастары туралы Ұлттық баяндаманы дайындауға және талқылауға қатысу;

2) салалық ұйымдарда ұжымдық-шарттық реттеу практикасын дамыту арқылы әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық қатынастардың тиімді тетігін құру;

3) барлық Тараптардың мүдделерін объективті есепке алу негізінде салаларда әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз ету;

4) еңбек саласындағы жұмыскерлердің құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыру;

5) жұмыскерлердің біліктілігі мен кәсіби деңгейін арттыру;

6) компромисске барынша қол жеткізу мақсатында барлық деңгейдегі әлеуметтік әріптестік тараптары арасындағы консультациялар мен келіссөздер процесіне жәрдемдесу;

7) ұжымдық еңбек дауларын бейбіт жолмен шешуге жәрдемдесу;

8) еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді іске асыруды қамтамасыз ету;

9) салалық біліктілік жүйесін дамыту арқылы еңбек ресурстарының сапасын арттыру;

10) салалардың кадрларға, оның ішінде шетелдік жұмыс күшіне қажеттілігін айқындау тәртібін жетілдіру.

1.4. Келісім мынадай қағидаттар бойынша жасалды:

1) Тараптардың еңбек заңнамасын және еңбек құқығы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік, өрт және экологиялық қауіпсіздік нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтауы;

2) Тараптардың мүдделерін құрметтеу;

3) талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі және қабылданатын шешімдердің жариялылығы;

4) Тараптардың өзара міндеттемелерді қабылдауының және оларды орындаудың нақтылығының, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеудің еріктілігі мен өкілеттігі;

5) осы Келісімді орындау міндеттілігі және Тараптардың өз кінәсінен қабылданған міндеттемелерді орындамағаны үшін жауапкершілігі;

6) мемлекеттің әлеуметтік әріптестікті нығайтуға және дамытуға жәрдемдесуі;

7) еңбек құқықтарын іске асыру кезінде тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, терісінің түсіне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістігіне, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге жатуына байланысты кемсітушілікке жол бермеу.

1.5. Келісім ҚР Энергетика министрлігіне, Жұмыс берушілерге, жұмыскерлерге және олардың ҚР мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларындағы өкілдеріне қолданылады.

1.6. Жұмыскерлерге бір мезгілде бірнеше келісімдердің күші қолданылатын жағдайларда жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы келісімдер шарттары қолданылады.

Ұйымдардың ішкі құжаттарында Келісімде көзделгеннен гөрі жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы жағдайлар көзделген жағдайда, ұйымдардың ішкі құжаттарының жұмыскерлері үшін неғұрлым қолайлы шарттары қолданылады.

1.7. Келісімнің күші Қазақстан Республикасының аумағында тіркелген, мүліктің меншік иелері, құрылтайшылары (қатысушылары) немесе акционерлері шетелдік азаматтар немесе шетелдік заңды тұлғалар не шетелдік қатысуы бар заңды тұлғалар болып табылатын тиісті қызмет саласының ұйымдарына, сондай-ақ шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктеріне қолданылады.

1.8. Келісім ұжымдық шарттар жасасу кезінде ұйымдардағы келіссөздер үшін негіз болып табылады, олардың мазмұны ҚР еңбек заңнамасымен және Бас келісіммен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс.

1.9. Келісімнің қолданылу мерзімі ішінде оған әлеуметтік әріптестіктің барлық Тараптарының келісімі бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін, олар Келісімге жеке қосымшамен ресімделеді, оның ажырамас бөлігі болып табылады және жұмыскерлердің назарына жеткізіледі.

1.10. Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 404-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, Келісім Тараптарының ешқайсысы оның қолданылу мерзімі ішінде өзіне қабылданған міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтатуға құқылы емес.

1.11. Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған және жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер олар күшіне енген сәттен бастап Келісімнің тиісті тармақтарының қолданысын кеңейтеді.

1.12. Осы Келісімде мынадай ұғымдар және олардың анықтамалары пайдаланылады:

1) әлеуметтік әріптестік - еңбек қатынастарын реттеу және еңбек қатынастарына, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қатынастарға тікелей байланысты өзге де мәселелер бойынша олардың мүдделерін келісуді қамтамасыз етуге бағытталған, тең құқылы ынтымақтастыққа негізделген жұмыскерлер (жұмыскерлер өкілдері), Жұмыс берушілер (Жұмыс берушілер өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы өзара қатынастар жүйесі;

2) салалық комиссия - Тараптардың орындауы үшін міндетті тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ету жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін орган;

3) салалық келісім - салалық деңгейде жұмыскерлер үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі Тараптардың

мазмұны мен міндеттемелерін айқындайтын, әлеуметтік әріптестік тараптары арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

4) ұжымдық шарт - ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, олардың өкілдері мен жұмыс беруші атынан жұмыскерлер арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт. Ұжымдық шарт ұйымдарда да, шетелдік заңды тұлғалардың филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. Ұйымда бір ұжымдық шарт жасалады;

5) еңбек шарты - жұмыскер мен жұмыс беруші арасындағы жазбаша келісім, оған сәйкес жұмыскер белгілі бір жұмысты (еңбек функциясын) жеке өзі орындауға, еңбек тәртібін сақтауға міндеттенеді, ал жұмыс беруші жұмыскерге шартты еңбек функциясы бойынша жұмыс беруге, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде (бұдан әрі - Еңбек кодексінде) көзделген еңбек жағдайларын қамтамасыз етуге міндеттенеді), Қазақстан Республикасының заңдарында және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерінде, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде жұмыскерге жалақыны уақтылы және толық мөлшерде төлеуге міндетті;

6) жұмыскер - жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға;

7) жұмыс беруші - жұмыскер еңбек қатынастарында болатын жеке немесе заңды тұлға;

8) жұмыс берушілердің өкілдері - құрылтай құжаттары және (немесе) сенімхат негізінде жұмыс берушінің немесе жұмыс берушілер тобының мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген жеке және (немесе) заңды тұлғалар;

9) жұмыскерлердің өкілдері - кәсіптік одақтар және олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде ҚР Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан жағдайда, жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

10) татуластыру комиссиясы - Тараптарды татуластыру жолымен ұжымдық еңбек дауын реттеу үшін жұмыс беруші мен жұмыскерлер (олардың өкілдері) арасындағы келісім бойынша құрылатын орган;

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

12) еңбек дауы - ҚР еңбек заңнамасын қолдану, келісімдердің, Еңбек және (немесе) ұжымдық шарттардың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер) арасындағы, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған келіспеушіліктер;

13) еңбек төрелігі - татуластыру комиссиясында келісімге қол жеткізілмеген кезде еңбек дауын шешу үшін уәкілетті адамдарды тарта отырып, ұжымдық еңбек дауының тараптары құратын уақытша жұмыс істейтін орган;

II. ТАРАПТАРДЫҢ ӨЗАРА ҚАРЫМ-ҚАТЫНАСТАРЫ МЕН МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

2.1. Тараптар мыналар бойынша келісті:

1) осы Келісімнің 1.4-тармағында көрсетілген қағидаттарды басшылыққа алу;

2) әлеуметтік, еңбек және онымен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін құру жөніндегі міндеттерді шешу кезінде тепе-тең негізде ынтымақтасу;

3) мемлекеттік басқару органдарында, соттарда жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау

мәселелері бойынша сөз сөйлеу, тиісті нормативтік құқықтық актілерді, келісімдерді, бағдарламаларды, ұсынымдарды әзірлеуге қатысу;

4) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Келісім ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін Тараптардың еңбек құқықтары мен әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қозғайтын мәселелер бойынша Тараптар келіскен көлемдер мен мерзімдерде бір-біріне ақпарат беру;

5) жұмыскерлерге және олардың отбасыларына заңнамада және осы Келісімде белгіленген әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің орындалуын қамтамасыз ету және ұжымдық шарттар жасасу кезінде осы кепілдіктер мен жеңілдіктердің тізбесін кеңейтуде жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің құқықтарын шектемеу;

6) жанжалды жағдайларды шешу кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасын мүлтіксіз сақтау, әлеуметтік жауапкершілік, өзара сыйластық, сенім және Тараптардың мүдделері компромисіне барынша қол жеткізу, лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету үшін конструктивті өзара қарым-қатынасты және жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің әлеуметтік-экономикалық мүдделерін қорғау, еңбек ұжымдарында келісім мен тұрақтылықты сақтау, әлеуметтік әріптестікті, оның ішінде еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қатынастарды ұжымдық-шарттық реттеу қағидаттарын басшылыққа алу;

6-1) ұжымдық еңбек дауларының туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мән-жайларды жою жөніндегі ескерту шараларын қабылдау;

7) еңбек ресурстарының құзыреттілігін арттыруды және салалардағы ұйымдар ішінде және арасында кадрлардың икемді ағынын қамтамасыз ету;

8) экономиканың технологиялық жанаруын ескере отырып, жұмыскерлердің үздіксіз кәсіби дамуын, кадрларды кәсіби даярлау мен қайта даярлауды қамтамасыз етуге бағытталған шараларды жүзеге асыру;

9) әлеуметтік әріптестік шеңберінде үшжақты келіссөздер мен консультациялар барысында қол жеткізілген уағдаластықтарды сақтау;

10) ҚР еңбек заңнамасына сәйкес еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесін дамытуға жәрдемдесу;

11) мынандай мәселелер бойынша консультациялар өткізу:

- салалық біліктілік шеңберін бекіту;

- саладағы реттелетін кәсіптер тізбесін әзірлеу, қайта қарау және бекіту;

- жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын және саладағы басшылар, мамандар және қызметшілер лауазымдарының бірыңғай біліктілік анықтамалығын жаңғырту;

- кадрларды сертифициаттау жүйесін қалыптастыру;

- кәсіби бағдарлау жүйесін дамыту;

- өндірісішілік оқытуды және босатылатын жұмыскерлерді озыңқы кәсіптік оқытуды дамыту;

12) салалық біліктілік жүйесін дамытуға жәрдемдесу;

13) салалық кәсіби стандарттарды әзірлеуге және ресімдеуге қатысу;

14) салада «Жаңа кәсіптер атласын» өзектендіруге және қолдануға қатысу;

15) мынадай Халықаралық конвенцияларды ратификациялау мәселелерін талқылауға мүдделі болған кезде қатысу:

№ 47 «Аптасына қырық сағатқа дейін жұмыс уақытын қысқарту туралы»;

№ 97 «Мигрант жұмысшылар туралы»;

№ 102 «Әлеуметтік қамсыздандырудың ең төменгі нормалары туралы»;

№ 117 «Әлеуметтік саясаттың негізгі мақсаттары мен нормалары туралы»;

№ 118 «Ел азаматтарының, шетелдіктердің және азаматтығы жоқ адамдардың әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы теңдігі туралы»;

№ 132 «Ақылы демалыс туралы»;

№ 143 «Көші-қон саласындағы теріс пайдалану туралы және мигрант жұмыскерлерге мүмкіндіктер мен өтініштер теңдігін қамтамасыз ету туралы»;

№ 154 «Ұжымдық келіссөздерге жәрдемдесу туралы»;

№ 157 «Әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы құқықтарды сақтаудың халықаралық жүйесін белгілеу туралы»;

№ 158 «Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек қатынастарын тоқтату туралы»;

№ 159 «Мүмкіндігі шектеулі адамдарды кәсіптік оңалту және жұмыспен қамту туралы»;

№ 160 «Еңбек статистикасы туралы»;

№ 161 «Еңбек гигиенасы қызметтері туралы»;

№ 168 «Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және жұмыссыздықтан қорғау туралы»;

№ 173 «Кәсіпкердің төлем қабілетсіздігі жағдайында жұмысшылардың талаптарын қорғау туралы»;

№ 175 «Толық емес жұмыс уақыты шарттарында жұмыс істеу туралы»;

№ 184 «Ауыл шаруашылығындағы еңбек қауіпсіздігі мен гигиенасын қорғау туралы»;

№189 «Үй қызметшілерінің лайықты еңбегі туралы»;

№ 190 «Еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен қысымшылықты жою туралы»;

16) «Дамушы елдерді ерекше ескере отырып, ең төменгі жалақыны белгілеу туралы» халықаралық еңбек ұйымының № 131 конвенциясын ратификациялау мәселелері бойынша, оның ішінде жыл сайынғы жалақыны индекстеу мәселесі бойынша консультациялар өткізу жөніндегі жұмыс жоспарын бекіте отырып, жұмыс тобына қызығушылық танытқан кезде қатысу;

2.2. Жұмыс берушілер:

1) осы Келісімді ұйымдарда іске асыру үшін жағдайлар жасайды, ұсыныстарды қарайды, келіссөздер, консультациялар жүргізеді және Еңбек кодексінде көзделген белгіленген тәртіппен және шарттарда ұжымдық шарттар жасасады;

2) осы Келісімнің бар екендігі туралы жұмысқа қабылдау кезінде жаңа жұмыскерлерді хабардар етеді, оларды ұжымдық шартпен және оған қосымшалармен, олардың қолданылу тәртібімен, сондай-ақ олардың әлеуметтік-еңбек құқықтары мен функционалдық міндеттеріне қатысы бар жұмыс берушінің актілерімен таныстырады;

3) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің (бұдан әрі – Өндірістік кеңес) құрамында Кәсіподақтармен (ал олар болмаған кезде жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерімен) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды тексеру жүргізу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асырады;

4) кәсіпорындарда дуальды және өндірістік оқытуды енгізуге ықпал етеді және тәлімгерлік институтын, оның ішінде техникалық және кәсіптік және жоғары білім беру студенттерінің өндірістік оқытуы мен кәсіптік практикасына басшылық жасау кезінде таратады;

5) озық технологияларды енгізуді ескере отырып, негізгі құралдарды жаңартуды жүргізеді;

6) ұйым жұмыскерлерін ішкі өндірістік оқытуды дамытуға жәрдемдеседі;

7) өнімділігі жоғары және қауіпсіз еңбек жағдайлары бар жұмыс орындарын ұйымдастыру жөніндегі шараларды қабылдайды және жаңартылған жұмыс орындарының талаптарына сәйкес персоналды оқытуды қамтамасыз етеді;

8) әлеуметтік-еңбек жанжалдарын болдырмау жөніндегі шараларды қабылдайды;

9) кәсіпорындардың еңбек қатынастары мен өндірістік қызметін реттеу мәселелері бойынша ұжымдармен кездесулер ұйымдастырады;

10) басшылар арасында еңбек заңнамасын оқыту және түсіндіру, еңбек жанжалдарында келіссөздер жүргізу және консенсусқа қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша оқыту тренингтерін өткізеді.

2.3. Кәсіподақтар (және олар болмаған жағдайда жұмыскерлердің сайланбалы өкілдері):

1) өндірістің тиімділігін арттыруға, жаңа техниканы енгізуге, өнім сапасын жақсартуға, салалардағы ұйымдардың пайдасын арттыруға жәрдемдеседі, сондай-ақ өз өкілеттіктері шегінде Келісім ережелерін іске асыруды қамтамасыз етеді;

2) Жұмыс берушілерге жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртібі мен еңбек тәртібінің қағидаларын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауы, қолданыстағы еңбекақы төлеу жүйелерін түсіндіру мәселелерінде жәрдемдеседі және олармен тұрақты әлеуметтік диалог негізінде қарым-қатынас орнатады;

3) Келісімде бекітілген шарттарда және тәртіппен сала ұйымдарында еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

4) Өндірістік кеңес құрамында Жұмыс берушілермен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жаракаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау тексерулерін жүргізу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асырады;

5) Жұмыс берушілер Келісім бойынша өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда, еңбек жанжалдарына, ереуілдерге жол бермеу және жұмыстарды тоқтату (тоқтата тұру) жөніндегі шараларды қабылдайды;

6) салауатты өмір салтын насихаттау бойынша жұмыс жүргізеді, жұмыскерлердің профилактикалық және міндетті медициналық тексерулерден өтуіне жәрдемдеседі, сондай-ақ балалар лагерьлері мен санаторийлерінде жұмыскерлердің балаларын санаторлық-курорттық емдеуді, демалуды және сауықтыруды ұйымдастыруға жәрдемдеседі;

7) мүдделерін тиісті Кәсіподақ білдіретін жұмыскерлердің ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, митингілерді, шерулерді, пикеттер мен демонстрацияларды ұйымдастырудың және өткізудің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртібін сақтауын қамтамасыз етеді, Жұмыс берушілерді Кәсіподақтардың алқалы органдары қабылдайтын шешімдер туралы уақтылы хабардар етеді және олардың жоспарланған ұжымдық іс-қимылдары туралы ескертеді.

Өздеріне берілген өкілеттіктер шегіндегі жұмыскерлердің мүдделерін «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес кәсіптік одақтар органдары, ал олар болмаған кезде – сайланбалы өкілдер білдіреді.

Егер жұмыскерлердің кәсіптік одақтарға мүшелігі ұйым жұмыскерлерінің штат санының жартысынан азын құрайтын болса, онда жұмыскерлердің мүдделерін кәсіптік одақтар мен сайланбалы өкілдер білдіре алады.

Егер осы ұйымда кәсіптік одақ құрылса, жұмыс беруші мен жұмыскерлер арасында кәсіптік одақтың қатысуынсыз Ұжымдық келіссөздер жүргізуге жол берілмейді.

8) кәсіподақ мүшелерінің әлеуметтік-экономикалық және еңбек құқықтары мен мүдделерін қорғауды қамтамасыз етеді, оларға құқықтық және консультациялық көмек көрсетеді;

9) кәсіподақ мүшелері арасында олардың құқықтық сауаттылығын арттыру, оның ішінде ҚР еңбек заңнамасының нормаларын, сондай-ақ Ұжымдық шарттың ережелерін қолдану, кәсіптік одақтар туралы заңнаманың нормаларына сәйкес еңбек дауларында келіссөздер жүргізу және консенсусқа қол жеткізу дағдыларын дамыту бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

10) сала жұмыскерлерін әлеуметтік - еңбек қатынастары мәселелері бойынша қабылданатын шаралар мен шешімдер туралы хабардар етеді;

11) еңбек және әлеуметтік-экономикалық мәселелерге байланысты нормативтік құқықтық актілердің жобаларын дайындау және қарау жөніндегі комиссиялардың, жұмыс топтарының жұмысына қатысады;

12) ұжымдық еңбек дауларын қарау кезінде жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясының, сондай-ақ татуластыру комиссиясының және еңбек төрелігінің құрамына қатысады;

13) ҚР заңнамасымен қауіпті өндірістік объектілерге жатқызылған ұйымдардағы ұжымдық еңбек дауларын ереуілдерді болдырмау мақсатында татуластыру рәсімдері арқылы ғана қарайды;

14) кәсіптік одақ мүшелері болып табылмайтын бір ұйым жұмыскерлерінің мүдделерін олардың жазбаша өтініштері негізінде кәсіптік одақ мүшелері үшін бірдей шарттарда ұсынуға жәрдемдеседі.

15) Ұжымдық шарттың қолданылуын олардың атынан ұжымдық шарт жасалған ұйымның жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге ұжымдық шартта белгіленген тәртіппен және қосылу талаптарында таратуға жәрдемдеседі.

2.4 Министрлік:

1) осы Келісімді әзірлеу жөніндегі функцияларды жүзеге асыру, Келісімді жасасу және іске асыру жөніндегі келіссөздерге қатысу, оның ішінде әлеуметтік әріптестікті дамыту мәселелерінде үйлестіруші функциясын жүзеге асыру арқылы әлеуметтік әріптестік жүйесін нығайтуға және дамытуға жәрдемдеседі;

2) салалардағы әлеуметтік әріптестік стратегиясының негізгі басымдықтарын талқылайды және қажет болған жағдайда түсіндіреді және оны өңірлерде практикалық іске асыруға жәрдемдеседі;

3) салаларда әлеуметтік әріптестікті іске асыру шеңберінде Кәсіподақтар мен Жұмыс берушілердің өкілдерін отырыстарға, алқаға, кеңестерге қатысуға тартады.

4) салалардың шетелдік жұмыс күшіне қажеттілігін айқындау тәртібін жетілдіруге жәрдемдеседі;

5) ұлттық стандарттарды халықаралық стандарттармен үйлестіру есебінен өнімдер мен көрсетілетін қызметтердің сапасын арттыруды ынталандырады, сертификаттау инфрақұрылымын дамытуды қамтамасыз етеді.

2.5. Әлеуметтік әріптестік тараптарының барлық өзге де міндеттемелері Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделеді және сала ұйымдарында ұжымдық шарттар жасасу кезінде нақтыланады.

III. БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ЖӘНЕ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ҚҰЖАТТАРДЫ ҚАРАУ

3.1. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеудің және іске асырудың үйлестірушісі Министрлік болып табылады.

3.2. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеудің, оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізудің бастамашысы Келісім Тараптарының кез келгені болуға құқылы.

3.3. Салалардың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының мазмұны бойынша ұсыныстарды келісілген ұстанымды түпкілікті әзірлеу мақсатында Ұжымдық келіссөздер мен өзара консультациялар жүргізетін Салалық комиссия қарайды.

IV. САЛАЛАРДА ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ПЕН ДИАЛОГТЫ ДАМУ

4.1. Тараптар әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамытуды, әлеуметтік және экономикалық дамудың негізгі мәселелері және әлеуметтік, еңбек қатынастарын реттеу және олармен тікелей байланысты салаларда шешімдер қабылдау кезінде оның мүмкіндіктерін неғұрлым тиімді пайдалануды қамтамасыз ету қажет деп санайды.

4.2. Тараптар әлеуметтік әріптестіктің негізгі мақсаттары еңбек жанжалдарының алдын алу, жұмыскерлерге олардың құқықтарын түсіндіру, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу практикасын талдау және жетілдіру, әлеуметтік әріптестік пен ұжымдық-шарттық

реттеу қағидаттарын енгізу, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау болып табылатынын мойындайды.

4.3. Тараптар салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті, оның ішінде консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы Тараптардың мүдделерін келісуді Салалық комиссия қамтамасыз ететініне келісімге келді. Салалық комиссия Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген құзыреті шегінде Келісімді әзірлеуге және қабылдауға қатысады.

4.3.1. Тараптар мыналар жөнінде келісті:

1) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу және болдырмаудың алдын алу шараларының кешенін қабылдау;

2) салалық кәсіпорындарда салалық келісім мен ұжымдық шарттардың орындалуы туралы ақпаратты жыл сайынғы негізде ұсыну;

3) әлеуметтік әріптестік жүйесінің жұмыс істеуін және дамуын, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеуді және ұжымдық еңбек дауларын шешудің тиімділігін арттыруды қамтамасыз ететін нормативтік құқықтық базаны жетілдіруге бағытталған ұсыныстарды дайындау бойынша бірлескен жұмысты жалғастыру;

4) өзіне алған міндеттемелерді орындау және өзара бақылауды жүзеге асыру үшін осы Келісімде айқындалған мәселелер бойынша ақпарат, құжаттар мен материалдар, статистикалық деректер алмасуды жүргізу.

4.4. Министрлік әлеуметтік әріптестік тараптарымен келісім бойынша Салалық комиссия туралы ережені бекітеді. Салалық комиссияға қатысушылардың дербес құрамын әрбір Тарап дербес қалыптастырады.

4.5. Салалық комиссия бекітілген Ережеге және жұмыс жоспарларына сәйкес әрекет етеді. Салалық комиссияның шешімдері келіссөздерде барлық Тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті хаттамалармен ресімделеді.

4.6. Тараптар әлеуметтік әріптестікке мыналар арқылы қатысады:

1) Салалық комиссияның жұмысына қатысу;

2) келісімдер мен ұжымдық шарттардың жобаларын әзірлеу және оларды жасасу;

3) еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу, еңбек саласындағы жұмыскерлердің құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету және ҚР еңбек заңнамасын жетілдіру мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер);

4) Еңбек кодексінде, ұжымдық шартта және ұйымның жарғысында көзделген өкілеттіктер шеңберінде жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ету;

5) әлеуметтік әріптестік тараптарының консультациялары мен келіссөздері кезінде қол жеткізілген уағдаластықтарды бұқаралық ақпарат құралдарында үнемі жариялау және өзіне алған міндеттемелердің орындалу жай-күйі туралы ақпаратты жариялау;

6) ұжымдық еңбек дауларына, еңбек қатынастары саласындағы құқық бұзушылықтарға жол бермеу бойынша алдын алу шараларын жүргізу.

4.7. Тараптар өкілдерінің Келісімді жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе Келісімге қол қоюдан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзуы және тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеуі, келіссөздер жүргізу және Келісім ережелерінің сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажетті ақпаратты ұсынбауы, сол сияқты оның шарттарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

4.8. Тараптар «Қауымдастықтар бостандығы және ұйымға құқықты қорғау туралы» Халықаралық Еңбек Ұйымының № 87, «Кәсіпорындардағы жұмысшылар өкілдерінің құқықтарын және оларға берілетін мүмкіндіктерді қорғау туралы» № 135 конвенцияларына сәйкес ұйымдардағы жұмыскерлер өкілдерінің еркін қызметі үшін жағдайлар жасауға ықпал етеді.

4.9. Кәсіподақтар:

- 1) жұмыскерлер арасында еңбек заңнамасының негіздерін оқыту және түсіндіру, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек жанжалдарында консенсусқа қол жеткізу бойынша оқыту тренингтерін өткізеді;
- 2) ұжымдық еңбек дауы туындаған кезде заңсыз ереуілдер, жиналыстар, наразылық акцияларын өткізуге жол бермей, оны қолданыстағы заңнама шеңберінде шешуді қамтамасыз етеді.

V. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІҢ НЕГІЗГІ ПРИНЦИПТЕРІ

5.1. Тараптар өндіріс тиімділігінің өсуі есебінен сала жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеуді арттыруға бағытталған саясатты жүргізу үшін өзара қажеттілік пен жауапкершілікті мойындайды.

5.2. Тараптар төмендегілер туралы келісті:

1) еңбекке ақы төлеу, сыйақы беру нысандарын, жүйелерін және еңбекті ынталандырудың басқа да түрлерін белгілеу және қайта қарау туралы ережелер, сондай-ақ жұмыс берушінің қаржылық жағдайын ескере отырып, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалатын жалақыны индексстеу (жалақыны арттыру) тәртібін белгілеуі мүмкін. Ұйымда Ұжымдық шарт болмаған жағдайда жұмыс беруші Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен кәсіподақтардың және (немесе) жұмыскерлер өкілдерінің пікірін ескере отырып актілер шығарады;

2) еңбекақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда жұмыскерлердің жалақысындағы негізгі жалақының кемінде 75 пайыз үлесін қамтамасыз етуге тиіс;

3) жекелеген жұмыстарды орындау үшін шарттық шарттармен тартылатын ұйымдарды қоспағанда (объектілерді күзету, адамдарды тамақтандыруды, тұрғызуды, үй-жайларды жинауды ұйымдастыруға көрсетілетін қызметтері), бірінші разрядты жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (айлықақысының) ең төмен мөлшері жеке табыс салығы және міндетті зейнетақы жарналары бойынша салық мөлшерлемесінің шамасын ескере отырып, коэффициенті 1,3-тен төмен емес, республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында тиісті қаржы жылына белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен (бұдан әрі - АЖЕТМ) төмен болмауға тиіс.

Бірінші разрядты жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесіне (жалақысына) 1.3-тен төмен емес Коэффициент осы тарифтік мөлшерлеме (айлықақы) 1.3-тен төмен емес коэффициенті бар АЖЕТМ-нен төмен ұйымдарда ғана қолданылады.

Егер ұйымдарда еңбекақы төлеу жүйесі жоғары мәндері бар бірінші разрядты жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (жалақысының) ең төмен мөлшерін көздеген жағдайда, оны төмендету жағына қарай қайта қарауға болмайды;

3-1) Бірінші және екінші, екінші және үшінші біліктілік разрядтары арасындағы салаларда разрядаралық коэффициенттің ең төменгі шегі кемінде - 1,07; үшінші және төртінші, төртінші және бесінші, бесінші және алтыншы арасында - кемінде 1,05; алтыншы және жетінші, жетінші және сегізінші разрядтар арасында - кемінде 1,01 болып белгіленсін;

Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларының әлеуметтік әріптестігі мен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның 2022 жылғы "02" 12 шешімімен осы Келісімнің 5.2-тармағының 3-1) тармақшаларының бірінші бөлігіне өзгерістер мен толықтырулар енгізуді 2023 жылдың бірінші тоқсаны ішінде қарастырылады.

Егер ұйымдарда еңбекақы төлеу жүйесі неғұрлым жоғары мәндері бар разрядаралық коэффициенттерді көздеген жағдайда, оларды төмендету жағына қарай қайта қарауға болмайды;

4) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін сала жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайларының зияндылық және қауіптілік

дәрежесі бойынша жіктейтін салалық коэффициенттерді ескере отырып, мөлшері ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалатын жоғары лауазымдық жалақыларды (мөлшерлемелерді) немесе қосымша ақыларды белгілеу арқылы қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғары мөлшерде белгіленеді.

Ауыр жұмыстармен, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған және денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесіне сәйкес белгіленеді.

Салалық коэффициенттер «Өндірістік орта факторларының зияндылығы мен қауіптілігі, еңбек процесінің ауырлығы мен шиеленісі көрсеткіштері бойынша еңбек жағдайларын бағалаудың гигиеналық критерийлері және сыныптау» әдістемелік ұсынымдарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі санитариялық-эпидемиологиялық бақылау комитеті төрағасының 2020 жылғы 31 желтоқсандағы № 24 бұйрығына және «Еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2015 жылғы 31 желтоқсанда №12743 тіркелген Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1057 бұйрығына сәйкес зияндылық дәрежесі бойынша жіктелетін еңбек жағдайларына сәйкес келетін мөлшерде белгіленеді. Бірінші разрядты жұмысшының Базалық тарифтік ставкасынан пайызбен (4,8,12,16,20,24) тіркелген.

Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-химия салаларының әлеуметтік әріптестігі мен әлеуметтік мен еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның 2022 жылғы "02" 12 шешімімен осы Келісімнің 5.2-тармағы 4) тармақшасының үшінші бөлігіне өзгерістер мен толықтырулар енгізу 2023 жылдың бірінші тоқсаны ішінде қарастырылады.

Еңбекке ақы төлеудің белгіленген шарттары еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттау нәтижелерімен расталған ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда еңбегі бар жұмыскерлерге беріледі.

Жоғары лауазымдық айлықақылардың (мөлшерлемелердің) немесе қосымша ақылардың мөлшері осы салалық Келісімде бекітілген салалық коэффициенттерді ескере отырып, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалады.

Егер ұйымдарда ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда еңбекақы төлеу шарттары осы Келісімде көзделгеннен аса жоғары мандермен көзделген жағдайда, олар еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді аттестаттауға дейін кему жағына қарай қайта қаралмайды;

5) сала жұмыскерлерінің жалақысы келесі айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей айына кемінде бір рет Қазақстан Республикасының ұлттық валютасында ақшалай нысанда белгіленіп төленеді. Жалақыны төлеу күні еңбек, ұжымдық шарттарда көзделеді;

6) түнгі жұмыс уақыты мереке немесе демалыс күнімен сәйкес келген кезде еңбекке ақы төлеу ҚР Еңбек кодексіне сәйкес түнгі сағаттар үшін бөлек жүргізіледі.

Үстеме жұмыс уақытына, мереке және демалыс күндеріндегі жұмысқа, кәсіптік мереке күніндегі жұмысқа («Мұнай-газ кешені қызметкерлерінің күні») ақы төлеу, түнгі уақытта еңбекке ақы төлеу, жұмыс берушінің кінәсінен бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу Ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес, бірақ Еңбек кодексінде көзделген мөлшерден төмен емес мөлшерде жүргізіледі.

Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың 1,25 еселенген ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлемдер жүргізілуге тиіс келесі

күннен бастап және төлем жасалған күнмен аяқталатын әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күн үшін есептеледі.

Жұмыскердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Еңбек кодексінің 115-бабында көзделген жағдайларда жүргізіледі.

Жалақы толық көлемде және еңбек заңнамасында көзделген мерзімдерде төленбеген жағдайда жұмыс беруші жұмыскерге Еңбек кодексінің 113-бабының 3-тармағында айқындалатын берешек пен өсімпұл төлейді;

7) тиісті біліктілігі бар жұмыскер үшін кадрларды ұтымды орналастыруды және пайдалануды қамтамасыз ету үшін техниканың, технологияның, өндірісті және еңбекті ұйымдастырудың қол жеткізілген деңгейіне сәйкес әртүрлі жұмыстарды орындауға еңбек шығындарының негізделген нормалары (уақыт, өндіру, еңбек сыйымдылығы, қызмет көрсету, сан нормалары) белгіленеді.

Еңбек кодексінің 101-бабының 2-тармағына сәйкес жаңа еңбек нормаларын әзірледі, енгізуді, қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жүргізеді.

8) жұмыс беруші жалақыға және міндетті зейнетақы және әлеуметтік аударымдарға арналған қаражатты өзге мақсаттарға пайдалануға жол бермеу туралы шаралар қабылдайды;

9) ҚР қолданыстағы заңнамасының нормаларына сәйкес ұқсас жұмыс көлемін және бірдей біліктілікті орындау кезінде шетелдік және отандық жұмыскерлер арасында еңбекақы төлеу саласында жұмыс беруші тарапынан кемсітушілікке жол бермеуді қамтамасыз етеді;

10) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жұмыс берушінің экономикалық дәрменсіздігі (банкроттығы) жағдайында жұмыскерлердің ақшалай өтемақы алу құқықтарын қорғау жөнінде шаралар әзірлеу және қабылдау үшін консультациялар өткізеді.

VI. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

6.1. Сала ұйымдарындағы жұмыс уақыты мен демалыс уақыты ҚР еңбек заңнамасымен және еңбек тәртібінің қағидаларымен реттеледі. Жұмыс берушілер ұйымдарда жұмыскерлердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытын толық есепке алуды жүзеге асырады.

6.2. Жұмысшылардың қалыпты жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына қырық сағаттан аспауға тиіс. Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы ретінде төлеммен жұмыс уақытының аз ұзақтығы көзделуі мүмкін.

6.3. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезінде (оның ішінде жұмыстардың вахталық әдісі кезінде) жұмыс ауысымының ұзақтығы жұмыскерлердің осы санаты үшін белгіленген жұмыс уақытының апталық ұзақтығының орташа нормасы бір жылдан аспайтын есепті мерзім шегінде сақталған жағдайда тәулігіне он екі сағаттан аспауға тиіс.

6.4. Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға (жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан тыс) жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана тартуға жол беріледі. Мереке және демалыс күндері еңбекке ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес, бірақ Еңбек кодексінде белгіленген мөлшерден төмен емес мөлшерде жүргізіледі.

6.5. Вахталық әдіс - бұл жұмыскерлердің тұрақты тұрғылықты жеріне күнделікті оралуы қамтамасыз етілмегенде, жұмыскерлердің тұрақты тұратын жерінен тыс жерде еңбек процесін жүзеге асырудың ерекше нысаны. Жұмыс беруші вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді жұмыстарды жүргізу объектісінде тұрғын үймен қамтамасыз етуге және олардың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ету үшін тамақтануын, жинау пунктінен

жұмыс орнына дейін және кері жеткізілуін, сондай-ақ жұмыстарды орындау және ауысымаралық демалыс үшін жағдайларды ұйымдастыруға міндетті.

Жұмыс беруші вахталық жұмыс әдісін қолдану тәртібін айқындайды, сондай-ақ жұмыс беруші бекітетін еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) вахталық жұмыс әдісі туралы ережеге сәйкес жұмыскердің жұмыс жүргізу объектісінде және тұру үшін арнайы жабдықталған орындарда (вахталық кенттерде) болуының қажетті жағдайларын қамтамасыз етеді.

6.6. Сала ұйымдарында жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысының ұзақтығы күнтізбелік жиырма төрт күнді құрайды. Бұл ретте еңбек, ұжымдық шарттардың талаптарымен және (немесе) жұмыс берушінің актілерімен демалыстың ұзаққа созылған ұзақтығы белгіленуі мүмкін.

6.7. Жұмыскерлерге еңбек кодексіне сәйкес жыл сайынғы қосымша ақылы еңбек демалыстары беріледі. Ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысының ұзаққа созылған ұзақтығы көзделуі мүмкін, сондай-ақ тұрақты емес, ұзақ мерзімді үздіксіз жұмыс істегені, маңызды, күрделі, мерзімді және өзге де жұмыс сипатындағы жұмыстарды орындағаны үшін көтермелеу сипатындағы жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары белгіленуі мүмкін.

6.8. Жұмыскердің хабарламасы негізінде жұмыс беруші Еңбек кодексінде көзделген жағдайларда жалақысы сақталмайтын демалысты күнтізбелік бес күнге дейін беруге міндетті. Ұжымдық шарттарда жалақыны сақтай отырып, осы демалыстарды беру көзделуі мүмкін.

6.9. «Қазақстан Республикасындағы мереке күндерінің тізбесін бекіту туралы» ҚР Үкіметінің 2017 жылғы 31 қазанындағы №689 қаулысына сәйкес қыркүйектің бірінші жексенбісі кәсіби мереке – «Мұнай-газ кешені жұмыскерлерінің күні» болып саналады. Бұл күні немесе оның қарсаңында Жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілетті өкілдері өндіріс озаттарын құрметтейтін ұйымдарда салтанатты жиналысты ұйымдастыру және өткізу мүмкіндігін қарастырады.

VII. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ӨТЕМАҚЫЛАР ЖӘНЕ ЖЕҢІЛДІКТЕР

7.1. Еңбек кодексіне сәйкес сала жұмыскерлеріне әлеуметтік жәрдемақылар мен материалдық көмекті тағайындау және төлеу шарттары, тәртібі ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде, сала ұйымдарының еңбекшілерін әлеуметтік қолдау туралы ережелерде белгіленеді.

7.2. Ұжымдық шарттарда әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің мынадай түрлері көзделуі мүмкін:

- материалдық көмек;
- қызметкерлерге медициналық қызмет көрсетуді ұйымдастыру;
- Мемлекеттік наградаларға, Мемлекеттік наградаларға жатпайтын айырым белгілеріне, сондай-ақ ұйым ішіндегі басқа да көтермелеу түрлеріне ие болған жұмыскерлерді біржолғы көтермелеу;
- мереке күндері мен кәсіби мерекеге, мерейтойлық күндерге және лайықты демалысқа кетуге орайластырылған жұмыскерлерді біржолғы көтермелеу;
- жұмыскерлерге берілетін аванстар, несиелер (қарыздар);
- жұмыскерлерге сауықтыруға берілетін әлеуметтік жеңілдіктер (не жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына материалдық көмек түрінде, не емделуге және демалуға жолдама беру түрінде);
- ұйымның қаржылық мүмкіндігіне қарай әлеуметтік қолдаудың өзге де түрлері.

7.3. Жұмыс берушілер осы мақсаттар үшін қажетті бюджет қаражаты болған кезде:

- білім беру мен денсаулық сақтауға жеке инвестицияларды тарту бойынша жәрдем көрсетеді;

- ұйымдардың теңгеріміндегі әлеуметтік объектілерді (демалыс базалары, балалар сауықтыру лагерлері, клуб мекемелері, спорт ғимараттары және т. б.) және олардың персоналын ұстайды;

- кәсіподақ органдарына мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыруға ақшалай қаражат береді.

7.4. Кәсіподақтар қаржы қаражаты болған жағдайда жұмыскерлер арасында дене шынықтыру-спорт және мәдени-бұқаралық іс-шараларды ұйымдастырады, ал салалық кәсіподақтардың орталық органдары осындай іс-шараларды халықаралық және республикалық деңгейде ұйымдастырады.

7.5. Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер ұйымның қаржылық жағдайын ескере отырып беріледі.

7.6 Мүдделі Тараптардың ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі жанындағы Жұмыс тобы шеңберінде, сондай-ақ Бас келісімге сәйкес жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру мәселелері бойынша жұмысқа қатысады.

7.7 Мүдделі Тараптардың Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің жобасын әзірлеуге қатысады.

VIII. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА ЖӘРДЕМДЕСУ

8.1 Жұмыс берушілер:

1) әр жұмыскерге жазбаша нысанда мыналарды хабарлайды:

- қайта ұйымдастыруға немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруіне және (немесе) жұмыс берушінің жұмыс көлемінің қысқаруына байланысты өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге байланысты еңбек жағдайларының өзгеруі туралы күнтізбелік он бес күннен кешіктірмей;

- жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуі себебінен еңбек шартын бұзу туралы он бес жұмыс күні ішінде;

- ұйым таратылған, жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған жағдайларда еңбек шартын бұзу туралы кемінде бір ай бұрын.

2) жұмыскерге алдағы еңбек шартының бұзылуы туралы хабарланған сәттен бастап және бұзылған күнге дейін жаңа жұмыс іздеу үшін орташа жалақысы сақтала отырып, үш жұмыс күніне дейін бос уақыт беріледі;

3) зейнеткерлік жасқа дейінгі жұмыскерлермен және, ең алдымен, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін жұмыскерлермен еңбек қатынастарын мерзімінен бұрын бұзу жөніндегі бағдарламаларды әзірлеп қолданады;

4) жұмыспен қамтудың мемлекеттік саясатын іске асыруға мыналар арқылы қатысады:

- ҚР еңбек заңнамасына сәйкес еңбек және ұжымдық шарттардың талаптарын сақтай отырып, жұмысқа орналасуға жәрдемдесу.

- жұмыскерлерді кәсіптік оқыту жүйесін дамыту;

- техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім берудің оқу бағдарламаларын іске асыратын білім беру ұйымдары арқылы кадрлар даярлау;

- ұйымдардағы құрылымдық өзгерістер барысында білікті жұмыскерлерді сақтау және ұтымды пайдалану;

- қоғамдық жұмыстарды және әлеуметтік жұмыс орындарын ұйымдастыру үшін жұмыс орындарын құру;

- жұмысқа орналастыру мәселесі бойынша, оның ішінде ұйымдарда белгіленген біліктілік талаптарына сәйкес халықты жұмыспен қамту орталығының жолдамасы бойынша өтініш білдірген адамдарды бос орындарға қабылдау;

- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес мүгедек адамдарды жұмысқа орналастыру үшін арнайы жұмыс орындарын құру;

- еңбек нарығының бірыңғай ақпараттық базасына, оның ішінде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес «Электрондық еңбек биржасы» мемлекеттік ақпараттық порталы арқылы сұранысқа ие мамандықтар бөлінісінде бос жұмыс орындарының болуы туралы мәліметтерді және жұмыс орындарының болжамды құрылуы туралы деректерді ұсыну;

- жұмыс орындарын ашу.

5) жұмысқа қабылдау үшін бос орындар туралы ақпаратқа кемсітушілік сипаттағы талаптарға жол берілмейді;

6) еңбек жағдайлары мен оның төлемін көрсете отырып, бос жұмыс орындары (бос лауазымдар) пайда болған күннен бастап бес жұмыс күні ішінде халықты жұмыспен қамту орталығына мәліметтер жібереді;

7) халықты жұмыспен қамту орталығына жазбаша немесе «Еңбек биржасы» мемлекеттік интернет-ресурсы арқылы жұмыс берушінің экономикалық жай-күйінің нашарлауына әкеп соқтырған жұмыскерлердің лауазымдары мен кәсіптерін, мамандықтарын, біліктілігі мен еңбегіне ақы төлеу мөлшерін және олар босатылғанға дейін кемінде бір ай бұрын босатылатын мерзімдерді көрсете отырып, оларға түрткі болуы мүмкін жұмыскерлердің саны мен санаттары туралы жұмыс беруші – жеке тұлға қызметінің тоқтатылуына не жұмыс беруші – заңды тұлғаның таратылуына, санының немесе штатының қысқаруына, өндірістер мен орындалатын жұмыстар және көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуіне байланысты жұмыскерлердің алдағы босатылуы туралы ақпаратты толық көлемде ұсынады;

8) халықты жұмыспен қамту орталығы оған жіберген күннен бастап бес жұмыс күні ішінде жұмыс іздеп жүрген адамдарды жұмысқа қабылдау немесе жұмысқа қабылдаудан бас тарту туралы орталыққа жолдамаға тиісті белгі қою арқылы себептерін көрсете отырып хабарлайды;

9) мынандай белгіленген жұмыс орындарының квотасын орындайды:

- ұйымда қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыс орындары болған кезде, интернаттық ұйымдардың мүгедектері мен кәмелетке толмаған түлектері үшін;

- пробация қызметінің есебінде тұрған адамдар, сондай-ақ кәсіптерге қойылатын біліктілік талаптарына сәйкес келген жағдайда бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған адамдар үшін;

10) Қазақстан Республикасының міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы заңнамасына сәйкес әлеуметтік аударымдар жүргізеді және ҚР еңбек заңнамасына сәйкес өзге де міндеттерді орындайды;

11) еңбек нарығындағы шиеленісті болдырмау үшін, оның ішінде салаларда ықтимал босатылатын кадрлардың құзыреттерін дамытуды қамтамасыз ету есебінен еңбек ресурстарының ағынын басқару жүйесін құруға ықпал етеді;

12) мүмкіндік болған кезде қысқартылатын жұмыскерлерді жұмыс берушінің құрылтайшысы, қатысушысы немесе акционері болып табылатын (ұйым ішінде) заңды тұлғаларға (филиалдарға, өкілдіктерге және (немесе) өзге де оқшауланған құрылымдық бөлімшелерге) ұқсас лауазым, тиісті біліктілігі, мамандығы немесе кәсібі, орындалатын жұмыстың күрделілігі, саны мен сапасы бойынша қолда бар бос орындарға ауыстыруды қамтамасыз етеді;

13) кадрларды ұлттандырудың түрлі бағдарламаларын қоса алғанда, кандидаттардың біліктілігі тең болған кезде (жұмыскердің білім деңгейін, білігін, іскерлігін, кәсіптік дағдылары мен жұмыс тәжірибесін ескере отырып) қазақстандық мамандар үшін жұмысқа

орналасуға басым құқық беру арқылы шетелдік мамандарды қазақстандықтармен біртіндеп ауыстыру жөнінде шаралар қабылдайды;

14) халықты жұмыспен қамту орталықтарымен бірлесіп жұмыспен қамтуды мемлекеттік қолдау шаралары шеңберінде жұмыс істеп тұрған жұмыс орындарының сақталуын қамтамасыз етуге жәрдемдеседі.

15) егер Қазақстан Республикасының заңдарында өзгеше белгіленбесе, аттестаттау комиссиясын қалыптастыру кезінде жұмыскерлердің өкілін қосуға тиіс.

Жұмыскерлерді аттестаттаудан өткізу тәртібі, шарттары мен кезеңділігі ұжымдық шарттарда немесе Жұмыс берушілердің актілерінде айқындалады.

8.2 Кәсіподақтар мыналарға:

1) халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыруға;

2) азаматтардың еңбек және әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өзге де құқықтарды қозғайтын нормативтік құқықтық актілерді, оның ішінде жұмыспен қамтуды қамтамасыз етудің мемлекеттік бағдарламаларын әзірлеуге;

3) бұқаралық ақпарат құралдарында, интернет-аландарда жұмысшы кәсіптер мен мамандықтарды насихаттауға қатысады.

IX. ГЕНДЕРЛІК ЖӘНЕ ЖАСТАР САЯСАТЫ

9.1. Тараптар ұжымдық шарттарда мынадай талаптарды көздеу қажет деп таниды:

1) Еңбек кодексінің 52 бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама берген жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, анасы жоқ балалардың аталған санатын тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен еңбек шартын бұзуға жол бермеу;

2) зиянды және (немесе) қауіпті, ауыр еңбек жағдайлары бар жұмыстарда әйелдердің еңбегін пайдалануды қысқарту жөнінде қажетті шаралар қабылдау. Зиянды және (немесе) қауіпті, ауыр еңбек жағдайлары бар жұмыстарда жұмыс істейтін әйелдерге осындай мүмкіндік пен бос орындар болған кезде басқа кәсіпті таңдау мүмкіндігін беру;

3) жүкті әйелдің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар заңды өкілінің (ата-анасының біреуінің, асырап алушының, қорғаншының, қамқоршысының), сондай-ақ отбасының науқас мүшесіне күтім жасауды жүзеге асыратын жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша медициналық қорытындыға сәйкес толық емес жұмыс уақыты режимін белгілеу;

3-1) халықты жұмыспен қамту орталықтарымен бірлесіп Жұмыс берушілер халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіппен және шарттарда «Бірінші жұмыс орны» жобасы шеңберінде жастарды бірінші жұмыс орнына жұмысқа орналастыруға жәрдемдеседі;

4) медициналық қорытынды болған кезде орташа жалақыны сақтай отырып, жүкті әйелді зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін, жұмыс уақытының жиынтық есебін (вахталық жұмыс әдісі) қолдануды болдырмайтын басқа жұмысқа ауыстыру;

5) он сегіз жасқа (кәмелетке толмаған) төрт және одан да көп баласы бар жұмыскердің (балалардың заңды өкілдерінің бірінің) жазбаша өтініші бойынша, егер жұмыскер оны ағымдағы күнтізбелік жыл ішінде пайдаланбаған болса, келесі күнтізбелік жылға ауыстыру құқығынсыз ұзақтығы кемінде 2 күнтізбелік күн әлеуметтік демалыс беру.

Егер ата-ананың екеуі де бір ұйымда жұмыс істейтін болса, жұмыс орны (лауазымы) және орташа жалақысы сақтала отырып, осы әлеуметтік демалыс ата-аналардың біреуіне беріледі;

6) үш немесе одан да көп баласы бар әйелдерге жазғы немесе кез келген қолайлы уақытта жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына артықшылық беру.

9.2. Тараптар гендерлік және жастар саясатына қатысты бірлескен қызметтің басым бағыттары мыналар деп санайды:

1) білім беру ұйымдарында не Жұмыс берушілердің оқу орталықтарында Жұмыс берушілердің өтінімдері бойынша еңбек нарығының қажеттіліктерін ескере отырып әйелдер мен жастарды кәсіптік оқытуды жүргізу;

2) халықты жұмыспен қамту орталығы, оқыту ұйымы, жұмыс беруші және білім алушы арасында Тараптардың құқықтары мен міндеттерін, оқытуға ақы төлеу және шартты мерзімінен бұрын бұзу шарттарын, кәсіптік оқытуды қаржыландыру мерзімі мен көздерін қамтуға тиіс әлеуметтік келісімшарт жасасу;

3) жастар практикасынан өту үшін жұмыс берушінің халықты жұмыспен қамту орталығымен шарт негізінде жұмыс орындарын құруы. Жұмыс орындарын құру кезінде тұрақты жұмыс орындарына бос жұмыс орындарын пайдалану мүмкін емес. Құрылған жұмыс орындары білім беру ұйымының түлегі алған мамандыққа (мамандыққа) сәйкес келге тиіс;

4) Мыналарға бағытталған Қазақстан Республикасында 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі шараларды жүзеге асыру:

- ана мен баланы қорғауды, әйелдерді әлеуметтік қолдауды қамтамасыз ету, әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы гендерлік проблемаларды шешу;

- бала күтімімен және оларды тең құқықта тәрбиелеумен айналысатын ерлер мен әйелдерді қолдау;

- шешім қабылдау деңгейінде әйелдердің өкілдігін арттыру;

- әйелдер мен ерлердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін қамтамасыз ету;

- ұқсас жұмыстарды және бірдей біліктілікті орындау кезінде әйелдер мен ерлердің еңбегіне ақы төлеудегі теңдік.

5) IT-білімді, қаржылық сауаттылықты және жастарды патриотизмге тәрбиелеуді қалыптастыру.

X. САЛАЛЫҚ БІЛІКТІЛІК ШЕҢБЕРІН БЕКІТУ ТӘРТІБІ

10.1. Еңбек кодексі 117-бабының 4-тармағына сәйкес Салалық комиссия Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларындағы (бұдан әрі - СБШ) салалық біліктілік шеңберін қарап бекітеді.

10.2. СБШ біліктіліктің 8 (сегіз) деңгейін қамтитын Ұлттық біліктілік шеңбері (бұдан әрі – ҰБК) негізінде әзірленеді, бұл «Білім туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі Қазақстан Республикасының Заңында айқындалған Еуропалық біліктілік шеңберіне және білім беру деңгейлеріне сәйкес келеді.

10.3. СБШ жұмыскерлердің құзыреттеріне, іскерліктеріне, дағдылары мен білімдеріне қойылатын талаптарды үздіксіздік, сабақтастық және дәйектілікті арттыру қағидаттарына сәйкес әзірленеді (кәсіби қызмет саласына және біліктілік деңгейін ұлғайту дәрежесі бойынша еңбек қызметінің түріне байланысты).

10.4 СБШ - ҰБК құрылымына сәйкес ресімделген рамалық құрылым. СБШ салаларда орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланылатын білімнің, іскерліктің және құзыреттіліктің сипатына қарай деңгейлері бойынша маманның біліктілігіне қойылатын талаптарды жіктейді. СБШ кәсіптік және жеке құзыреттерге, білімге, іскерлікке және дағдыларға қойылатын талаптардың егжей-тегжейлі құрылымдық сипаттамасын қамтиды.

10.5. Әзірлеуші СБШ-ны бекіту және Энергетика министрлігінің сайтында орналастыру үшін мемлекеттік және орыс тілдерінде қағаз және электрондық жеткізгіштерде Әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссияға жібереді.

10.6. Тараптар салалық біліктілік жүйесін дамыту жөніндегі жұмысқа бірлесіп қатысады.

10.7. Тараптар кәсіптік стандарттарды әзірлеуге қатысады және кәсіпорынды қатысуға тартады және «өмір бойы оқыту» қағидатын іске асыру үшін жұмыскерлерді ынталандырады.

XI. ҚАУІПСІЗ ЖАҒДАЙЛАРДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

11.1. Келісім Тараптары сала ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы саясаттың басты бағыты ретінде жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды басымдық деп таниды және өзіне мынадай міндеттемелерді алады:

1) сала кәсіпорындарында «тапсырыс берушіден мердігерге дейін» деңгейлес бақылау бойынша қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша, оның ішінде еңбекті қорғау мен қауіпсіздіктің қазіргі заманғы стандарттарын енгізу жөнінде жауапкершілікті күшейту бойынша жұмыс жүргізу;

2) келісімдерде, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актілерінде айқындалатын, бірақ ең төменгі жалақы мөлшерінен кем емес мөлшерде еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға ай сайынғы қосымша ақыны жүзеге асыру мәселесі бойынша консультациялар жүргізу, сондай-ақ оларды жұмыс берушінің және (немесе) кәсіптік одақтардың қаражаты есебінен мамандандырылған білім беру ұйымдарында жыл сайын оқытуды жүргізу;

3) үздік тәжірибе мен озық тәжірибелермен алмасу, сондай-ақ қауіпсіз жағдайлар мен еңбекті қорғау мониторингін жүргізу мақсатында сала ұйымының мүдделі тараптарын шақыра отырып, Салалық комиссияның отырыстарында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау, өндірістік жарақаттану, кәсіптік сырқаттану жай-күйі мәселелері бойынша тыңдау;

4) сала кәсіпорындарын Халықаралық әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығының «Vizion Zero» тұжырымдамасына қосу бойынша ақпараттық жұмыс жүргізу.

11.2. Жұмыс берушілер:

1) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Еңбек кодексіне, өзге де нормативтік құқықтық актілерге және осы Келісімге сәйкес жұмыскерлердің қауіпсіз жағдайлары мен еңбегін қорғауды қамтамасыз етеді;

2) Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірудің кез келген тәуекелдерінің алдын алу, оның ішінде жұмыс орындарында және технологиялық процестерде мынадай кәсіптік тәуекелдердің алдын алу жөнінде шаралар қабылдайды:

- өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға жауапты барлық деңгейдегі қызметтердің тиімді жұмысын ұйымдастыру;

- Өндірістік кеңестің қызметіне жағдай жасау;

- еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жай-күйі мен жағдайларына ішкі бақылауды ұйымдастыру;

- өндірістік практикаға кәсіптік тәуекелдерді басқару тетіктерін енгізу;

- кәсіпорында еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізу.

3) жұмыскерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша оқытуды, нұсқау беруді, білімін тексеруді жүргізеді, сондай-ақ өндірістік процесс пен жұмыстарды өз қаражаты есебінен қауіпсіз жүргізу жөніндегі құжаттармен қамтамасыз етеді;

4) кемінде үш жылда бір рет кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда басшы жұмыскерлерді және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелері бойынша оқытуды және білімін тексеруді ұйымдастырады;

5) жұмыскерлер үшін қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасайды, арнайы киім мен аяқ киімді беруді және жөндеуді қамтамасыз етеді, жұмыскерлерді еңбек

жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган және (немесе) жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын ұжымдық шарттар белгілеген нормаларға сәйкес профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен, сүтпен немесе баламалы тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдермен, жеке және ұжымдық қорғау құралдарымен жабдықтайды;

б) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді олар үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды көтеруіне және қозғалтуына жол бермейді;

6-1) өндіріс аумағында жұмыс істейтін барлық жұмыскерлерді қажетті өндірістік-тұрмыстық жағдайлармен қамтамасыз ету бөлігінде еңбек заңнамасын сақтайды;

6-2) өндіріс аумағында басқа ұйымдардың жұмыскерлері жеке шарттар бойынша жұмыс істейді, ұйымдардың өз жұмыскерлеріне қажетті өндірістік-тұрмыстық жағдайларды қамтамасыз етуі бойынша мониторингті жүзеге асыра алады;

7) әйелдерге өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын салмақтарды қолмен көтеруге және жылжытуға жол бермейді;

8) «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 11-бабы 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу тәртібін айқындайды;

9) еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды және кәсіптік ауруларды тіркеуді, есепке алуды және талдауды жүзеге асырады;

10) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларының жай-күйін мониторингілеу үшін қажетті ақпаратты тоқсанына бір рет ұсынады;

11) Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеруді қамтамасыз етеді;

12) мемлекеттік еңбек инспекторларының ұйғарымдары мен қорытындыларын, Өндірістік кеңестің шешімдерін орындайды;

13) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен қағидаларға сәйкес, жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша мерзімді, кемінде бес жылда бір рет аттестаттауды, сондай-ақ реконструкциялаудан, жаңғыртудан, жаңа техника мен технологияны белгілегеннен кейін міндетті аттестаттауды өткізуді ұйымдастырады.

Аттестаттау комиссиясының құрамына басшы не оның орынбасары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметтерінің және келісім бойынша өзге де бөлімшелердің мамандары, сондай-ақ жұмыскерлердің өкілдері кіргізіледі;

14) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерін еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті жергілікті органға аттестаттауды өткізу жөніндегі мамандандырылған ұйымнан еңбек жағдайын кешенді бағалау нәтижелерін алғаннан кейін бір ай мерзімде қағаз және электрондық жеткізгіштерде ұсынады;

15) еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыруға, жұмыскерді еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыруға қажетті қаражат бөледі;

16) табиғи зілзаланың, авариялық жағдайдың, жазатайым оқиғалардың, мүліктің жойылуының немесе бүлінуінің және жарақаттаушы факторлардың басқа адамдарға әсерін болғызбау немесе жою, олардың салдарын дереу жою жөнінде шұғыл шаралар қолданады;

17) еңбек жөніндегі уәкілетті орган белгілеген тәртіппен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарды әзірлеуді, бекітуді және қайта қарауды жүзеге асырады;

18) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген не кәсіптік ауру белгілері

пайда болған басқа жұмысқа ауысқан кезде жұмыскерлерді міндетті, мерзімді (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулер мен ауысым алдындағы медициналық куәландырулар жүргізуді өз қаражаты есебінен қамтамасыз етеді.

Жұмыскердің денсаулық жағдайын, оның еңбекке уақытша жарамсыздығын және жұмысқа кәсіби жарамдылығын айқындау қажет болған жағдайда, егер оның жалғасы жұмыскердің және өзге де адамдардың өміріне, денсаулығына қауіп төндіретін болса, жұмыс орындарында не жұмыс уақыты аяқталғанға дейін және (немесе) кейін заңнамаға сәйкес медициналық куәландыруды талап ететін кәсіптер тізбесінен тыс қосымша медициналық куәландырулар жүргізеді.

Егер олар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес міндетті болып табылса, медициналық тексеруден не ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген жұмыскерді шеттетеді;

19) жұмыскерлердің, оның ішінде жұмысқа жаңадан қабылданатындардың, белгіленген еңбек және демалыс режимін, еңбек жағдайларының жай-күйі туралы анық ақпаратты хабардар етеді, зияндылық пен қауіптілік дәрежесі, денсаулыққа ықтимал қолайсыз салдарлар туралы ескертеді;

Еңбек жағдайларының сипаттамалары, ауыр жұмыстар мен зиянды немесе қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстар үшін кепілдіктер мен жеңілдіктер жұмыскерлермен жасалатын еңбек шарттарында, сондай-ақ жұмыс берушінің актілерінде көрсетіледі;

Жұмыстың жекелеген түрлерінде жұмысшыларға өндіріс пен еңбектің технологиясы мен ұйымдастырылуына байланысты ауысымшылық үзілістер беріледі, олар жұмыс уақытына қосылады. Осы жұмыстардың түрлері, осындай үзілістерді берудің ұзақтығы мен тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде және (немесе) кәсіптік тәуекелдерді бағалауда айқындалады.

20) Жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жабық жылытылмайтын үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарымен айналысатын жұмыскерлерге жұмыс уақытына қосылатын және жұмыскерлерді жылытуға, салқындатуға және демалуға арналған үй-жайларды жайластыруды қамтамасыз ететін жылыту не салқындату және демалу үшін арнайы үзілістер беріледі;

21) елеулі қауіптер мен тәуекелдерге бағалау жүргізеді, оларды барынша азайту жөнінде шаралар қабылдайды;

22) осы тексерулерге жататын жұмыскерлерге ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде көзделген талаптарда және тәртіппен міндетті профилактикалық медициналық тексерулерден (скринингтерден) өту үшін жағдайлар жасайды;

23) вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлерді жұмыстарды жүргізу объектісінде болған кезеңде тұрғын үймен қамтамасыз етеді және оларды тамақтандыруды, жұмыс орнына дейін және кері жеткізуді, сондай-ақ жұмыстарды орындау және ауысымаралық демалыс үшін жағдайларды ұйымдастырады.

Жұмыскердің жұмыс жүргізу объектісінде болу шарттарын, сондай-ақ жұмыс беруші бекітетін еңбек, ұжымдық шарттарға және (немесе) вахталық жұмыс әдісі туралы ережеге сәйкес вахталық әдісті қолдану тәртібін қамтамасыз етеді.

Вахталық әдіспен жұмыс істейтін жұмыскерлер тамақ қабылдаудан ұзақ уақыт бас тартқан жағдайда, жұмыс беруші жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жұмысты тоқтата тұрады және жұмыс орындарында не жұмыс уақыты аяқталғаннан кейін қосымша медициналық куәландырулар жүргізеді.

Медициналық қорытындылар қарсы көрсетілген кезде жұмыс беруші жұмыскерді еңбек міндеттерін орындауға жібермейді;

24) өндірістік жаракатқа, кәсіптік ауруға немесе еңбек міндеттерін орындауға байланысты алынған денсаулықтың өзге де зақымдалуына немесе өндіріске байланысты емес денсаулықтың өзге де зақымдануына байланысты медициналық қорытынды негізінде жұмыс беруші еңбекке қабілеттілігі қалпына келтірілгенге немесе мүгедектігі белгіленгенге

не кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылғаны белгіленгенге дейін жұмыскерді неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға не оны міндетті еңбек, ұжымдық шарттарда келісілген шарттар бойынша жұмыстан босатуға міндетті;

25) жұмыскерді жеңіл жұмысқа ауыстыру мүмкіндігі болмаған жағдайда, жұмыс беруші жұмыскердің келісімімен оны жұмыс берушінің актісінде көзделген, бірақ заңнамада белгіленгеннен кем емес мөлшерде еңбекке қабілеттілігі қалпына келтірілгенге немесе мүгедектігі белгіленгенге не кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылғаны белгіленгенге дейін ай сайынғы жәрдемақы төлей отырып, оны жұмыстан босатады;

26) кәсіпорындарда еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың сақталуын ішкі бақылаудың тиімділігін арттырады;

27) өндірістік жарақаттануды азайтуға және кәсіптік аурулардың туындауын болдырмауға бағытталған шаралар кешенін іске асырады;

28) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларын жақсарту бойынша отандық және (немесе) шетелдік озық жұмыс тәжірибесін енгізуді ұсынады;

29) еңбек жағдайларын жақсарту мақсатында өндірісті қайта жарактандыруға және жаңғыртуға, өндірілген ресурспен және қызмет ету мерзімімен өндірістік жабдықтардың үлесін дәйекті төмендетуге бағытталған шаралар кешенін әзірлейді;

30) заңнамаға сәйкес жұмыскерлердің медициналық тексерулерін және жұмыскерлердің мерзімді медициналық тексерулерінің нәтижелері бойынша ұсынымдарды уақтылы және толық орындауды жүргізеді;

31) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды уақтылы жүргізеді және жұмыскерлерге ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары үшін жеңілдіктер мен өтемақылар береді;

32) еңбек заңнамасының талаптарына сәйкестігін ерікті түрде декларациялау және қауіпті өндірістік объектілердің қауіпсіздігін декларациялау бойынша жұмыс жүргізеді;

33) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау үшін ортақ жауапкершілік болады;

34) өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік саласындағы жұмыскерлерді даярлауды, қайта даярлауды, біліктілігін арттыруды және аттестаттауды қамтамасыз етеді;

35) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес экологиялық зілзала және радиациялық тәуекел аймақтарында еңбек қызметін жүзеге асыратын жұмыскерлер үшін кепілдіктерді қамтамасыз етеді;

36) әйелдердің, жастардың және мүгедектігі бар адамдардың, оның ішінде келісім мен ұжымдық шарттар шеңберінде негізгі құқықтары мен кепілдіктерін іске асыру үшін жағдайлар жасауға ықпал етеді.

11.3. Кәсіподақтар, Кәсіподақтардың сайланбалы органдары:

1) Өндірістік кенестің құрамында жұмыс берушімен еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және кәсіптік аурулардың алдын алу, сондай-ақ жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды тексеру бойынша бірлескен іс-қимылдар ұйымдастырады;

2) жұмыскерлер арасында өз құқықтарын қорғау және олардың еңбекті қорғау саласындағы міндеттерін орындау бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

3) осы Келісімнің, ұжымдық шарттардың, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсарту, жазатайым оқиғалардың, кәсіптік аурулардың, қауіпті өндірістік объектілердегі авариялардың себептерін жою жөніндегі іс-шаралардың орындалуына тексерулер жүргізуді ұйымдастырады;

4) өндірістегі еңбек пен тұрмысты үздік ұйымдастыруға арналған республикалық қоғамдық байқау-конкурсын, ұйымдардағы еңбек жағдайларын жақсарту бойынша түрлі салалық және өңірлік конкурстарды ұйымдастырады және өткізуге қатысады;

5) осы Келісім шеңберінде атқарушы билік органдарымен, мемлекеттік бақылау және қадағалау органдарымен, Жұмыс берушілермен еңбекті қорғау, денсаулық, өнеркәсіптік қауіпсіздік мәселелерінде тығыз өзара іс-қимылды жүзеге асырады;

6) Өндірістік кеңестің құрамында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша ішкі бақылауды жүзеге асырады, сондай-ақ жазатайым оқиғаларды, жарақаттануды, кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруге қатысады, талдау жүргізеді, олардың деңгейін төмендету жөніндегі іс-шараларды әзірлеуге қатысады, олардың орындалуын бақылайды;

7) кәсіподақ мүшелеріне қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларына құқықтарын қорғауда, ерекше жағдайларда жұмыс істегені үшін өтемақы алуда практикалық көмек көрсетеді, олардың мүдделерін мемлекеттік билік органдарында, сотта, басқа да құқық қорғау және бақылаушы органдарда, келісім комиссияларында білдіреді;

8) қауіпсіз жағдайларды және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету мақсатында Ұжымдық шарттың тиісті бөлімімен қатар Тараптар сала ұйымдарының қаржылық-экономикалық жағдайын ескере отырып, еңбекті қорғау жөніндегі нақты іс-шараларды (бағдарламалар, жоспарлар, келісімдер және т.б.) әзірлей алады;

9) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау үшін ортақ жауапкершілікте болады, оның ішінде жұмыскер мен жұмыс берушінің ортақ жауапкершілігі қағидатының негіздерін түсіндіру жөнінде іс-шаралар өткізеді;

10) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді сақтау тұрғысынан кәсіподақ ұйымдарының мүшелері арасында ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

11) қауіпті өндірістік объектідегі авариялар, оқыс оқиғалар туралы ұйым әкімшілігін дереу хабардар етеді.

12.4. Министрлік:

1) Жұмыс берушілермен және Кәсіподақтармен бірлесіп еңбек заңнамасын қолдану мәселелерін талқылауға қатысады;

2) еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік саласындағы нормативтік құқықтық актілерді, сондай-ақ еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды жақсартудың мемлекеттік бағдарламаларын әзірлеуге және іске асыруға жәрдемдеседі;

3) қауіпті өндірістік объектілерді қашықтықтан қадағалау тетігін әзірлеуге және енгізуге жәрдемдеседі;

4) тиісті кәсіптік стандарттарды және қазіргі заманғы технологияларды пайдалануды ескере отырып, еңбекті қорғау саласындағы мамандарды даярлау және қайта даярлау жүйесін жетілдіруге жәрдемдеседі.

XII. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ЖАНЖАЛДАРЫ МЕН ЕРЕУІЛДЕРДІҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ БОЛДЫРМАУ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ШАРАЛАР

12.1. Тараптар Келісімнің қолданылу кезеңінде ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдердің туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мән-жайларды жою жөнінде алдын алу шараларын қабылдауға уағдаласты.

12.2. Қауіпті өндірістік объектілерге жатқызылған ұйымдарда Тараптар еңбек дауларын тек татуластыру рәсімдері арқылы шешуге және кейіннен заңсыз деп танылуы мүмкін әрекеттерге жол бермеуге міндетті.

Осы мақсатта:

12.3. Министрлік Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек катынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның жұмысы шеңберінде республикадағы немесе оның жекелеген өңірлеріндегі әлеуметтік тұрақтылықтың нашарлауының ықтимал себептері болып табылатын мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдарындағы әлеуметтік-экономикалық ахуалдың үрдістерін талқылайды.

12.3.1. Әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу мәселелері бойынша әлеуметтік әріптестік тараптарының қатысуымен семинар-кеңестер, дөңгелек үстелдер өткізеді.

12.4. Жұмыс берушілер:

1) ұйымдардың жұмыскерлерімен тікелей де, олардың өкілдері арқылы да Еңбек кодексінде және ұйымдардың ішкі актілерінде көзделген тәртіппен және шарттарда түсіндіру жұмыстарын жүргізеді, ұсыныстарды қарайды, әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша келіссөздер мен консультациялар жүргізеді;

2) Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларын ұйымдастыруда жұмыс істейтін мердігерлік және қосалқы мердігерлік компаниялармен еңбек және өндірістік қатынастар жөніндегі жұмысты ұйымдастырады, оның ішінде еңбек заңнамасы талаптарының сақталуын бақылау мақсатында мердігерлік және қосалқы мердігерлік компанияларда еңбекке ақы төлеудің уақтылығына мониторинг жүргізуге құқығы бар;

3) еңбек дауларын сотқа дейін реттеу тетіктері ретінде медиация институттары мен омбудсменді тартады;

4) кәсіпорындар ұжымдарында қолайлы әлеуметтік ахуал құру, әлеуметтік диалогты дамыту бөлігінде басшылар, адами ресурстар және қоғамдық байланыстар басқармалары арасында ақпараттық-түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

5) Еңбек кодексіне сәйкес жеке еңбек дауларын уақтылы қарау үшін тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылатын келісу комиссиясының жұмысын қамтамасыз етеді.

12.5. Кәсіподақтар:

1) Жұмыс берушілерге еңбек тәртібін нығайту мәселелерінде жәрдемдеседі, ұжымдық шарттардың ережелерін түсіндіреді;

2) ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде татуластыру рәсімдері, еңбек төрелігі, делдалдық барынша пайдаланылады;

3) Жұмыс берушілер өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда Келісімнің қолданылу кезеңінде ереуілдер жүргізуге жол берілмейді;

4) Кәсіподақтардың алқалы органдарының шешімдері туралы жұмыс берушілерді хабардар етеді, жоспарланған ұжымдық іс-әрекеттер туралы уақтылы ескертеді;

5) өз бастамасы бойынша жұмыс қарқынын төмендетуге, ереуіл қозғалыстарын ұйымдастыруға және өндірістің қалыпты барысының өзгеруіне әкелетін өзге де бұзушылықтарға жол берілмейді. Төтенше сипаттағы алдын алу шараларын (аштық жариялау, жұмыстарды тоқтату және (немесе) тоқтата тұру, жұмысқа шықпау және т. б.) Жұмыскерлер, Жұмыскерлер өкілдері ҚР заңнамасында көзделген жағдайларда және негіздер бойынша татуластыру рәсімдері жүргізілгеннен кейін ғана қабылдауы мүмкін.

XIII. ЕҢБЕК ЗАҢНАМАСЫНЫҢ САҚТАЛУЫН ҚОҒАМДЫҚ БАҚЫЛАУ

13.1. Еңбек кодексінің 155-бабына сәйкес ҚР еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылауды Кәсіподақтар осы Келісімде және ұжымдық шарттарда бекітілген тәртіппен және шарттарда жүзеге асырады.

13.2. Еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылаудың мақсаты мен міндеттері заңдылықтың сақталуына жәрдемдесуді қамтамасыз ету, сондай-ақ еңбек заңнамасының бұзылуының алдын алу және оны жою болып табылады.

13.3. Еңбек заңнамасы нормаларының сақталуын бақылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподақтар қоғамдық бақылау қызметтерін құра алады;

13.4. Кәсіподақтардың осы Келісімнің және ұжымдық шарттардың орындалуы туралы, келісу және татуластыру комиссияларының жұмыс барысы туралы ақпарат сұратуға құқығы бар.

13.5. Кәсіподақтар заңнамаға сәйкес еңбек жөніндегі мемлекеттік инспекторлармен: өз мүшелерінің мүдделерін қорғау мақсатында тікелей өтініштер; Жұмыс берушілермен келісім бойынша бірлескен жоспарлы тексерулерге қатысу арқылы өзара іс-қимыл жасайды.

13.6. Кәсіподақтар тарапынан қоғамдық бақылауды жүзеге асырудың қосымша тетіктері ұжымдық шарттарда көзделуі мүмкін.

XIV. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІКТЕРІ

14.1. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподақтардың Еңбек кодексінде, «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңында және келісімдерде бекітілген тәртіппен және шарттарда ҚР еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқығын таниды.

14.2. Мақсаты Кәсіподақтарды қандай да бір органдар мен ұйымдарға тікелей немесе жанама бағындыру немесе оларды құқықтарында шектеу болып табылатын, сондай-ақ «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңында және Кәсіподақтар жарғысында көзделген олардың қызметіне кедергі келтіретін кез келген әрекеттерге тыйым салынады.

14.3. Министрлік, Жұмыс берушілер Кәсіподақтарға Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпаратты қоспағанда, кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелер бойынша ақпарат береді.

14.4. Кәсіподақтар сайланған немесе қайта сайланған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде Жұмыс берушілерді сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері туралы хабардар етуі қажет.

14.5. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартыла алмайды. Негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ органының басшысы (Төрағасы) жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жауапкершілікке тартыла алмайды.

Кәсіподақ органының дәлелді пікірі Жұмыс берушіге Жұмыс берушінің өтініші келіп түскен күнінен бастап бес жұмыс күні ішінде беріледі.

14.6. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға, заңды тұлға таратылған не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі.

Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші - жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) негізгі жұмысынан босатылмаған жағдайда, жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға болмайды.

Кәсіподақ органы мен жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірі жұмыс берушіге оның өтініші келіп түскен күннен бастап бес жұмыс күні ішінде беріледі.

14.7. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен тәртіптік жаза қолдану және еңбек шартын бұзу туралы Жұмыс берушінің актісін шығару кезінде кәсіподақ органының дәлелді пікірін есепке алу Еңбек кодексіне және «Кәсіптік одақтар туралы» ҚР Заңында көзделген ерекшеліктерге сәйкес жүргізіледі.

14.8. Ұжымдық шарттарда сайланбалы және кәсіподақ органдарының басқа мүшелері үшін басқа да кепілдіктер көзделуі мүмкін.

14.9. Кәсіподақтарға мүшелік Қазақстан Республикасының заңдарымен кепілдік берілген азаматтардың еңбек, әлеуметтік-экономикалық, саяси, жеке құқықтары мен бостандықтарын қандай да бір шектеуге немесе артықшылықтарға әкеп соқпайды.

14.10. Жұмысқа қабылдау, жұмыс бойынша жоғарылату кезінде кемсітуге, сондай-ақ Жұмыс берушінің бастамасымен жұмыскердің кәсіподаққа мүше болуы, оған кіруі немесе одан шығуы себебі бойынша еңбек шартын бұзуға тыйым салынады.

14.11. Адамдарға қорқыту немесе басқа да заңсыз әрекеттер арқылы оларды кәсіподаққа кіруден бас тартуға, бір кәсіподақтан шығып, екіншісіне кіруге немесе кәсіподақты өз бетінше таратуға мәжбүрлеуге тыйым салынады.

14.12. Сонымен қатар, Жұмыс берушілер:

- кәсіподақ қызметінің және оның салалардағы ұйымдық құрылымдарының заңнамалық белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін сақтайды;
- Кәсіподақтардың, оның филиалдары мен өкілдіктерінің, өзге де (аумақтық) кәсіподақ ұйымдарының өкілдеріне еңбек заңнамасында көзделген міндеттемелерді орындау үшін кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін кәсіпорындардың кәсіподақ ұйымдарына және олардың жұмыс орындарына баруға кедергі келтірмейді;
- Тараптардың келісімі бойынша Кәсіподақтарға жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерінің демалысын және сауығуын ұйымдастыру үшін материалдық ресурстарды, техникалық құралдар мен жылжымайтын мүлік объектілерін өтеусіз пайдалануға береді;
- Тараптардың келісімі бойынша және кәсіптік одақтың мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініштері болған кезде Жұмыс беруші ай сайын кәсіподақтың шотына жұмыскерлердің жалақысынан мүшелік кәсіподақ жарналарын аударады;
- кәсіподақ органдарының мүшелерін өз мүшелерінің мүддесі үшін қоғамдық міндеттерді орындау үшін, кәсіподақ оқуы кезінде, кәсіподақтар шақыратын съездерге (конференцияларға) делегаттар ретінде қатысу үшін, сондай-ақ ұжымдық шарттар мен келісімдерде көзделген тәртіппен және шарттарда олардың пленумдарының, төралқаларының жұмысына негізгі жұмыстан босатады;
- кәсіподақтардың сайланбалы лауазымдарына сайлау салдарынан жұмыстан босатылған адамдардың жұмыс орнын (лауазымын) кәсіподақтардың сайланбалы лауазымында жұмыс істеу кезеңінде сақтайды;
- ұжымдық шарттарда тиісті ережелер болған кезде кәсіподақтың бастауыш ұйымының органдарына сайланған негізгі жұмыстан босатылған кәсіподақ жұмыскерлеріне, сондай-ақ жергілікті кәсіподақтың не бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына сайлануына байланысты негізгі жұмыстан босатылған жұмыскерлерге ұйым жұмыскерлері үшін көзделген әлеуметтік жеңілдіктер беріледі;
- Кәсіподақтарға, олардың осы ұйымдағы қызметін жүзеге асыратын филиалдары мен өкілдіктеріне, бастауыш ұйымдарға олардың алдын ала өтінімі бойынша отырыстар өткізу үшін бос үй-жай, сондай-ақ ақпаратты жалпыға қолжетімді жерде орналастыру мүмкіндігін өтеусіз ұсынады;
- кәсіподақ мүшелеріне Кәсіподақ жарғысында айқындалған кезеңділікпен және ұжымдық шарттарда белгіленген тәртіппен жұмыс уақытында жиналыстарды еркін өткізу құқығын бере алады.

XV. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

15.1. Салалық келісім 2023 жылдың 1 қаңтарынан бастап күшіне енеді және 2025 жылғы 31 желтоқсанға дейін қолданылады, ал жауапкершілік, дауларды шешу тәртібі бөлігінде – олар толық орындалғанға дейін қолданылады және Тараптар қол қойған кезден бастап күнтізбелік он күн ішінде еңбек қатынастарын реттеу саласындағы мемлекеттік еңбек органында хабарламалық тіркелуге тиіс.

15.2. Осы Салалық келісімге мынадай қосымшалар ұсынымдық сипатта болады:

- 1) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдары үшін ұжымдық шарттың үлгілік нысаны (№1-қосымша);
- 2) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдарының жұмыскерлерін әлеуметтік қолдау туралы үлгілік қағидалар (№2-қосымша);
- 3) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы үлгілік ереже (№3-қосымша);
- 4) Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салалары ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы үлгілік ереже (№4-қосымша);
- 5) Жұмыс берушілер мен мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ-химия салаларының жұмыскерлері арасындағы ішкі коммуникацияның бірыңғай жүйесі туралы үлгілік қағидалар (№5-қосымша);

б) салалық кәсіподақ жанындағы Қоғамдық бақылау қызметі туралы үлгілік ереже (№6-қосымша).

15.3. Тараптар өздеріне қабылдаған міндеттемелерді бұзғаны үшін ҚР қолданыстағы заңнамасына және осы Келісімге сәйкес жауапты болады.

15.4. Келісімнің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік тараптары жүзеге асырады. Салалық комиссия өзі бекіткен тәртіпке сәйкес тараптардың Келісім ережелерін бұзуы туралы мәселелерді қарауға және оларды жою жөнінде шаралар қолдануға құқылы.

Келісімді іске асыру барысында туындайтын барлық даулы мәселелер комиссия отырысында, ал келіспеген жағдайда - Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес сот тәртібімен шешіледі.

15.5. Келісім бірдей заңды күші бар мемлекеттік және орыс тілдерінде алты данада жасалды және қол қойылды. Сала ұйымдарында жұмыс берушілер мен кәсіподақ келісімге қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде қызметкерлердің назарына жеткізуді бірлесіп қамтамасыз етеді. Келісімнің мәтіні бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланады.

15.6. Министрлік салалық деңгейде уәкілетті мемлекеттік орган бола отырып, Келісімнің ресми жариялануын қамтамасыз етеді.

15.7. Тараптар Келісімді Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ химиясы салаларында 2023-2025 жылдарға арналған келісілген әлеуметтік-экономикалық саясатты жүргізу жөніндегі басым бағыттар мен қажетті іс-қимылдарды белгілейтін әлеуметтік әріптестіктің негізгі құжаты деп таниды.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЭНЕРГЕТИКА МИНИСТРЛІГІ:

Қазақстан Республикасының
Энергетика Вице-министрі



Ә. Мағауов

ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:

"KAZENERGY" Қазақстан мұнай-газ және
энергетика кешені ұйымдарының
қауымдастығы" заңды тұлғалар бірлестігі
Бас директор



К. Ибрашев

ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:

"Қазақстандық мұнайгаз кешені салалық
кәсіптік одағы" қоғамдық бірлестігі
Төраға



Калиев

"Қазақстандық мұнайгаз салалық
кәсіптік одағы" қоғамдық бірлестігі
Төраға



Е. Мұстафина

"Химия, мұнай-химия және онымен байланысты
өнеркәсіп салалары қызметкерлерінің салалық
кәсіптік одағы" қоғамдық бірлестігі
Төраға



К. Пірімқұлов

Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ,
химия салаларындағы әлеуметтік әріптестік
пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын
реттеу жөніндегі салалық комиссияның
2023 жылғы 31 наурыздағы
№ 1-2023 хаттамасымен бекітілді

**2023 – 2025 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының мұнай-газ,
мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы әлеуметтік
әріптестік салалық келісімге № 1 қосымша келісім**

Қазақстан Республикасы
Еңбек және халықты әлеуметтік
қорғау министрлігінде

2023 жылғы «5» сәуір

№ 94 тіркелген

Б. Бердұқаш Бек

Астана қ., 2023 жыл

**2023 – 2025 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының мұнай-газ,
мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы әлеуметтік
әріптестік салалық келісімге**

№ 1 қосымша келісім

Астана қ.

2023 жылғы «__» _____

Мұнай-газ саласындағы әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия отырысының 2023 жылғы 31 наурыздағы № 1-2023 хаттамасына, 2023-2025 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы салалық келісімнің (бұдан әрі – Салалық келісім) 1.2-тармағына сәйкес,

- мемлекет атынан Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігі (бұдан әрі – Министрлік);

- мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының жұмыс берушілері, олардың өкілетті өкілі атынан: салалық қауымдастық «KAZENERGY» мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қазақстандық қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі және салалық ұйымдар (бұдан әрі – Жұмыс беруші);

- мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының жұмыскерлері атынан, олардың өкілетті өкілдері: «Қазақстандық мұнай-газ кешенінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ, «Қазақстандық мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» ҚБ және «Химия, мұнай-химия және өндірістің туыстас салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі – Кәсіподақтар) жұмыскерлері Салалық келісімге осы № 1 қосымша келісім жасасты және Салалық келісімге мынадай өзгеріс енгізуге келісті:

1. «Еңбекақы төлеудің негізгі принциптері» V-бөлімінің 5.2-тармағының 3-1) тармақшасы мынадай редакцияда баяндалсын:

«3-1) Бірінші және екінші біліктілік разрядтары арасындағы салаларда разрядаралық коэффициенттің ең төменгі шегі кемінде - 1,14; екінші және үшінші арасында – кемінде 1,07; үшінші және төртінші арасында – 1,05; төртінші және бесінші - кемінде 1,08; бесінші және алтыншы арасында - кемінде 1,05; алтыншы және жетінші, жетінші және сегізінші разрядтар арасында – кемінде 1,01 болып белгіленсін;

Егер ұйымдарда еңбекақы төлеу жүйесі неғұрлым жоғары мәндері бар разрядаралық коэффициенттерді көздеген жағдайда, оларды төмендету жағына қарай қайта қарауға болмайды;».

«Еңбекақы төлеудің негізгі принциптері» V-бөлімінің 5.2-тармағының 4) тармақшасы мынадай редакцияда баяндалсын:

4) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін сала жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайларының зияндылық және қауіптілік дәрежесі бойынша жіктейтін салалық коэффициенттерді ескере отырып, мөлшері ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалатын жоғары лауазымдық жалақыларды (мөлшерлемелерді) немесе қосымша ақыларды белгілеу арқылы қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғары мөлшерде белгіленеді.

Ауыр жұмыстармен, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған және денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті мемлекеттік органмен келісім бойынша өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстардың тізбесіне сәйкес белгіленеді.

Салалық коэффициенттер «Өндірістік орта факторларының зияндылығы мен қауіптілігі, еңбек процесінің ауырлығы мен шиеленісі көрсеткіштері бойынша еңбек жағдайларын бағалаудың гигиеналық критерийлері және сыныптау» әдістемелік ұсынымдарын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау министрлігі санитариялық-эпидемиологиялық бақылау комитеті төрағасының 2020 жылғы 31 желтоқсандағы № 24 бұйрығына және «Еңбек жағдайлары бойынша өндірістік объектілерді міндетті мерзімдік аттестаттау қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2015 жылғы 31 желтоқсанда №12743 тіркелген Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы № 1057 бұйрығына сәйкес зияндылық дәрежесі бойынша жіктелетін еңбек жағдайларына сәйкес келетін мөлшерде белгіленеді. Бірінші разрядты жұмысшының Базалық тарифтік ставкасынан пайызбен (6, 10, 14, 18, 22, 26) тіркелген.

2. Осы №1 Қосымша келісімде қозғалмаған Салалық келісімнің барлық шарттары өзгеріссіз қалады және Әлеуметтік әріптестер тараптары олар бойынша өз міндеттемелерін растайды.

3. Осы №1 Қосымша келісім Салалық келісімнің ажырамас бөлігі болып табылады және мемлекеттік және орыс тілдерінде заңды күші бірдей 6 данада жасалды. Сала ұйымдарында Жұмыс берушілер мен Кәсіподақтар осы №1 Қосымша келісімді қол қойылған күнінен бастап бір ай ішінде жұмыскерлердің назарына жеткізуді бірлесіп қамтамасыз етеді.

4. Осы №1 Қосымша келісім Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде тіркелген күнінен бастап күшіне енеді және 2025 жылғы 31 желтоқсанды қоса алғанға дейін қолданылады.

5. Әлеуметтік әріптестік тараптарының қолдары:

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЭНЕРГЕТИКА МИНИСТРЛІГІ:

Қазақстан Республикасының
Энергетика вице-министрі


 Ә. Мағауов

ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨКІЛІ:

«KAZENERGY» Қазақстан мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі
Бас директор


 К. Ибрашев

ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:

«Қазақстан мұнай-газ кешенінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі
Төраға


 С. Қалиев

«Қазақстан мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі
Төраға


 Е. Мұстафина

«Химия, мұнай-химия және өнеркәсіптің туыстас салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі
Төраға


 К. Шірімқұлов

Мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ,
химия салаларындағы әлеуметтік әріптестік
пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын
реттеу жөніндегі салалық комиссияның
2024 жылғы 11 маусымдағы
№ 2-2024 хаттамасымен мақұлданған

**2023 – 2025 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының Мұнай-газ,
мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы әлеуметтік
әріптестік туралы салалық келісімге
№ 2 қосымша келісім**

Қазақстан Республикасы
Еңбек және халықты әлеуметтік
қорғау министрлігінде
2024 жылғы «19» 06
№ 348 тіркелген

А. Ербекова Ә. М. Еу

Астана қ., 2024 жыл

**2023–2025 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының мұнай-газ,
мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы әлеуметтік
әріптестік туралы салалық келісімге
№ 2 қосымша келісім**

Астана қ.

2024 жылғы «__» _____

Мұнай-газ саласындағы әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия отырысының 2024 жылғы 11 маусымдағы № 2-2023 хаттамасына, 2023 – 2025 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларындағы салалық келісімнің (бұдан әрі – Салалық келісім) 1.2-тармағына сәйкес,

- мемлекет атынан Қазақстан Республикасы Энергетика министрлігі (бұдан әрі – Министрлік);

- мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының жұмыс берушілері, олардың өкілетті өкілі атынан: салалық қауымдастық «KAZENERGY» мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қазақстандық қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі және салалық ұйымдар (бұдан әрі – Жұмыс беруші);

- мұнай-газ, мұнай өңдеу және мұнай-газ, химия салаларының жұмыскерлері атынан, олардың өкілетті өкілдері: «Қазақстандық мұнай-газ кешенінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ, «Қазақстандық мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» ҚБ және «Химия, мұнай-химия және өндірістің туыстас салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі – Кәсіподақтар) жұмыскерлері Салалық келісімге осы № 2 қосымша келісім жасасты және Салалық келісімге мынадай өзгеріс енгізуге келісті:

1. II бөлімнің 2.1-тармағының 15) тармақшасы «Тараптардың қатынастары мен міндеттері» мынадай редакцияда жазылсын:

«15) мынадай халықаралық Конвенцияларды ратификациялау мәселелерін талқылауға мүдделі болса қатысады»:

№ 102 «Ең төменгі әлеуметтік қамсыздандыру нормалары туралы»;

№ 131 «Дамушы елдерді ерекше ескере отырып, ең төменгі жалақыны белгілеу туралы»

№ 132 «Ақылы демалыстар туралы»;

№ 154 «Ұжымдық келіссөздерге жәрдемдесу туралы»;

№ 161 «Еңбек гигиенасының қызметтері туралы»;

№ 173 «Кәсіпкер төлем қабілетсіздігі кезінде жұмысшылардың талаптарын қорғау туралы»;

№176 «Шахталардағы еңбекті қорғау туралы»,

№ 184 «Ауыл шаруашылығындағы қауіпсіздік пен еңбек гигиенасы туралы»;

№ 190 «Жұмыс әлемінде зорлық-зомбылық пен қудалауды жою туралы»;».

2. II бөлімнің 2.1-тармағы «Тараптардың қатынастары мен міндеттемелері» мынадай мазмұндағы 17) тармақшамен толықтырылсын:

«17) бір-бірінің қызметіне заңсыз араласуға, сондай-ақ кәсіподақтардың және олардың бірлестіктерінің, сондай-ақ жұмыс берушілер бірлестіктерінің құрылуына, жұмыс істеуіне және қызметіне кедергі келтіруге және (немесе) шектеуші жағдайлар жасауға жол бермеу.».

3. VI бөлімнің 6.9-тармағы «Жұмыс уақыты және демалыс уақыты» мынадай редакцияда жазылсын:

«6.9. «Кәсіби мерекелердің тізбесін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің орынбасары – Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 29 маусымдағы № 258 бұйрығына сәйкес қыркүйек айының бірінші жексенбісі. кәсіби мереке – «Мұнай-газ кешені қызметкерлерінің күні» болып саналады. Осы күні немесе бір күн бұрын жұмыс берушілер мен қызметкерлердің уәкілетті өкілдері ұйымдарда өндіріс озаттарын құрметтейтін салтанатты жиналысты ұйымдастыру және өткізу мүмкіндігін қарастырады.».

4. «Әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер» VII бөлімнің 7.7-тармағы. алынып тасталсын.

5. «Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу» VIII бөлімнің 8.1-тармағының 10) тармақшасы. мынадай редакцияда жазылсын:

«10) Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне сәйкес әлеуметтік аударымдарды жүзеге асыру және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес өзге де міндеттерді орындау;».

6. «Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу» VIII бөлімнің 8.1-тармағының 13) тармақшасы. мынадай редакцияда жазылсын:

«13) мыналар бойынша шаралар қабылдайды: үміткерлердің біліктілігі бірдей қазақстандық мамандарды жұмысқа орналастырудың басым құқықтарын (жұмыскердің білім деңгейін, білімін, дағдысын, кәсіби дағдылары мен жұмыс тәжірибесін ескере отырып), оның ішінде әртүрлі кадрларды ұлттандыру бағдарламалары; шетелдік жұмыс күшін заңсыз тарту жағдайларының алдын алу;».

7. «Гендерлік және жастар саясаты» IX бөлімінің 9.1-тармағының 1) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«1) Жұмыс берушіге жүктілігі туралы куәлікті берген жүкті әйелдермен Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға жол бермеуге; үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдер, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналар, осы санаттағы балаларды анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдар;».

8. «Гендерлік және жастар саясаты» IX бөлімнің 9.1-тармағының 2) тармақшасы алып тасталсын.

9. X бөлім. «Салалық біліктілік шеңберін бекіту тәртібі» алып тасталсын.

10. «Қауіпсіз жағдайларды және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету» XI бөлімінің 11.1-тармағы мынадай мазмұндағы 5) - 8) тармақшалармен толықтырылсын:

«5) 2024 – 2030 жылдарға арналған «Қауіпсіз еңбек» тұжырымдамасын іске асыру шеңберінде еңбекті қорғау саласындағы ұлттық саясат пен бағдарламаны іске асыру және еңбекті қорғаудың ұлттық жүйесін өтемдік жүйеден тәуекелге бағдарланған модельге көшіру туралы;

6) ұжымдық шарттардың қорытындысын цифрландыруды жүзеге асыруға және автоматтандырылған кәсіподақ алаңын құруға белсенді қатысу;

7) еңбек жағдайлары бойынша кәсіпорындардың цифрлық картасын енгізуге белсенді қатысу;

8) еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі кеңестер мен еңбекті қорғаудың техникалық инспекторларының қызметін жетілдіру.».

11. «Қауіпсіз жағдайларды және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету» XI бөлім 11.2-тармағының 8) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

«8) Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің 207-бабының 1-тармағына сәйкес зейнеткерлік жасқа толған адамдарды ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарға жіберу тәртібін айқындайды;».

19. Осы Қосымша келісімде қозғалмаған Салалық келісімнің барлық шарттары өзгеріссіз қалады және Әлеуметтік әріптестер тараптары олар бойынша өз міндеттемелерін растайды.

20. Осы Қосымша келісім Салалық келісімнің ажырамас бөлігі болып табылады және мемлекеттік және орыс тілдерінде заңды күші бірдей 8 (сегіз) данада жасалды. Сала ұйымдарында Жұмыс берушілер мен Кәсіподақтар осы Қосымша келісімді қол қойылған күнінен бастап бір ай ішінде жұмыскерлердің назарына жеткізуді бірлесіп қамтамасыз етеді.

21. Осы Қосымша келісім Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде тіркелген күнінен бастап күшіне енеді және 2025 жылғы 31 желтоқсанды қоса алғанға дейін қолданылады.

22. Әлеуметтік әріптестік тараптарының қолдары:

ЖҰМЫСКЕРЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:

«Қазақстан мұнай-газ кешенінің салалық кәсіптік одағы»
қоғамдық бірлестігі
Төраға



«Химия, мұнай-химия және өнеркәсіптің туыстас салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі
Төраға



К. Пірімқұлов

«Қазақстан мұнай-газ салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі
Төраға

Е. Мұстафина



Е. Мұстафина

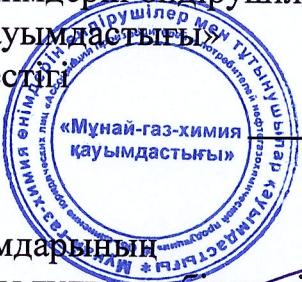
ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕРДІҢ ӨКІЛДЕРІ:

«KAZENERGY» Қазақстан мұнай-газ және энергетика кешені ұйымдарының қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі
Бас директор



Ә. Қуантыров

«Мұнай-газ-химия өнімдерін өндірушілер мен тұтынушылар қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі
Бас директор



Ф. Толқымбаев

Ф. Толқымбаев

««PetroMining» ұйымдарының қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі
Президент



С. Боранбеков

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ЭНЕРГЕТИКА МИНИСТРЛІГІ:

Қазақстан Республикасының энергетика вице-министрі



Ә. Жамауов

Одобрено протоколом Отраслевой
комиссии по социальному партнерству и
регулированию социальных и трудовых
отношений нефтегазовой,
нефтеперерабатывающей и
нефтегазохимической отраслях
№5-2022 от «2» «декабря» 2022 года

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ
В НЕФТЕГАЗОВОЙ, НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ И
НЕФТЕГАЗОХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛЯХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
НА 2023 - 2025 ГОДЫ**

Зарегистрировано в Министерстве
труда и социальной защиты населения
Республики Казахстан

№ 92 от 15 декабря 2022 года

Бердюзин Б.; [подпись]

г. Астана, 2022 год

СОДЕРЖАНИЕ

№	РАЗДЕЛЫ	Страница
I	<u>Общие положения</u>	
II	<u>Взаимоотношения и обязательства сторон</u>	
III	<u>Рассмотрение программных и стратегических документов</u>	
IV	<u>Развитие социального партнерства и диалога в отраслях</u>	
V	<u>Основные принципы оплаты труда</u>	
VI	<u>Рабочее время и время отдыха</u>	
VII	<u>Социальные гарантии, компенсации и льготы</u>	
VIII	<u>Содействие занятости</u>	
IX	<u>Гендерная и молодежная политики</u>	
X	<u>Порядок утверждения отраслевой рамки квалификации</u>	
XI	<u>Обеспечение безопасных условий и охрана труда</u>	
XII	<u>Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок</u>	
XIII	<u>Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства</u>	
XIV	<u>Гарантии деятельности профсоюза</u>	
XV	<u>Заключительные положения</u>	

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение о социальном партнерстве в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2023-2025 годы (далее - Соглашение) заключено в целях создания Общества Всеобщего Труда, стабильной и эффективной деятельности отраслевых организаций для развития главного богатства страны – человека в условиях новых технологий, роботизации и автоматизации, в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, трудовым законодательством Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Республикой Казахстан, а также в соответствии с Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов (далее – Генеральное соглашение).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- государство, в лице Министерства энергетики Республики Казахстан (далее - Министерство);

- работодатели нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, в лице их полномочного представителя: отраслевой ассоциации - Объединения юридических лиц «Казахстанская ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «KAZENERGY» и отраслевые организации (далее - Работодатель);

- работники нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, в лице их полномочных представителей работников: ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз нефтегазового комплекса», ОО «Казахстанский нефтегазовый отраслевой профессиональный союз» и ОО «Отраслевой профессиональный союз работников химической, нефтегазохимической и родственных отраслей промышленности» (далее - Профсоюзы).

1.3. Социальное партнерство направлено на решение следующих задач:

1) реализация государственной политики в области социально-трудовых отношений;

1-1) участие в подготовке и обсуждении Национального доклада о социально-трудовых отношениях в Республике Казахстан;»;

2) создание эффективного механизма социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений посредством развития практики коллективно-договорного регулирования в отраслевых организациях;

3) обеспечение социальной стабильности и общественного согласия в отраслях на основе объективного учета интересов всех сторон;

4) обеспечение гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты;

5) повышение квалификации и профессионального уровня работников;

6) содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнёрства на всех уровнях в целях максимально возможного достижения компромисса;

7) содействие мирному разрешению коллективных трудовых споров;

8) обеспечение реализации нормативных правовых актов в области охраны труда;

9) повышение качества трудовых ресурсов через развитие отраслевой системы квалификаций;

10) совершенствование порядка определения потребности отраслей в кадрах, в т.ч. иностранной рабочей силе.

1.4. Соглашение заключено на принципах:

1) соблюдения Сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, безопасности и охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности;

2) уважения интересов Сторон;

3) свободы выбора обсуждаемых вопросов и гласности принимаемых решений;

4) добровольности и полномочности принятия сторонами взаимных обязательств и реальности их исполнения, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

5) обязательности выполнения настоящего Соглашения и ответственности Сторон за невыполнение по их вине принятых обязательств;

6) содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства;

7) недопущения дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям.

1.5. Действие Соглашения распространяется на Министерство энергетики РК, работодателей, работников и их представителей в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях РК.

1.6. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений.

В случае, когда во внутренних документах организаций предусмотрены наиболее благоприятные для работников условия, чем предусмотренные в Соглашении, применяются более благоприятные для работников условия внутренних документов организаций.

1.7. Действие Соглашения также распространяется на организации соответствующей сферы деятельности, 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.

1.8. Соглашение является основой для переговоров в организациях при заключении коллективных договоров, содержание которых не должно ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РК и Генеральным соглашением.

1.9. В течение срока действия Соглашения в него по согласованию всех Сторон социального партнерства могут вноситься изменения и дополнения, которые оформляются отдельным приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения работников.

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

1.11. Нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

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

1) социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с

трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве;

2) 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;

3) отраслевое соглашение – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемый между Сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на отраслевом уровне;

4) коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. В организации заключается один коллективный договор;

5) 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 (далее – Трудовой кодекс), законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

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

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

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

9) 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 РК;

10) примирительная комиссия – орган, создаваемый по соглашению между Работодателем и Работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;

11) примирительные процедуры – последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней – в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации;

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

13) трудовой арбитраж – временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии;

II. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

- 2.1. Стороны договорились:
- 1) руководствоваться принципами, указанными в пункте 1.4 настоящего Соглашения;
 - 2) сотрудничать на паритетных началах при решении задач по созданию эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;
 - 3) выступать в органах государственного управления, судах по вопросам защиты трудовых, социальных и связанных с ними экономических прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, программ, рекомендаций;
 - 4) в соответствии с законодательством Республики Казахстан предоставлять друг другу информацию в объемах и сроках, согласованных Сторонами по вопросам, затрагивающим трудовые права и социально-экономические интересы Сторон для осуществления контроля за соблюдением положений Соглашения;
 - 5) обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Соглашением социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права работников и работодателей в расширении перечня этих гарантий и льгот при заключении коллективных договоров;
 - 6) руководствоваться при разрешении конфликтных ситуаций принципами неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан, социальной ответственности, взаимного уважения, доверия и максимально возможного достижения компромисса интересов Сторон, конструктивного взаимодействия для обеспечения достойных условий труда и защиты социально-экономических интересов работодателей и работников, сохранения согласия и стабильности в трудовых коллективах, социального партнерства, в том числе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений;
 - 6-1) принимать предупреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, способных повлечь возникновение коллективных трудовых споров;
 - 7) обеспечивать повышение компетенций трудовых ресурсов и гибкие перетоки кадров внутри и между организациями в отраслях;
 - 8) осуществлять меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом технологического обновления экономики;
 - 9) соблюдать договоренности, достигнутые в ходе трехсторонних переговоров и консультаций в рамках социального партнерства;
 - 10) содействовать развитию единой системы учета трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством РК;
 - 11) проводить консультации по вопросам:
 - утверждения отраслевой рамки квалификации;
 - разработки, пересмотра и утверждения перечня регулируемых профессий в отрасли;
 - модернизации единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в отрасли;
 - формирования системы сертификации кадров;
 - развития системы профессиональной ориентации;
 - развития внутрипроизводственного обучения и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников;
 - 12) содействовать развитию отраслевой системы квалификаций;
 - 13) принимать участие в разработке и оформлении отраслевых профессиональных стандартов;

14) принимать участие в актуализации и применении «Атласа новых профессий» в отрасли;

15) принимать участие при заинтересованности в обсуждении вопросов ратификации следующих международных Конвенций:

№ 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю»;

№ 97 «О работниках-мигрантах»;

№ 102 «О минимальных нормах социального обеспечения»;

№ 117 «Об основных целях и нормах социальной политики»;

№ 118 «О равноправии граждан страны, иностранцев и лиц без гражданства в области социального обеспечения»;

№ 132 «Об оплачиваемых отпусках»;

№ 143 «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения»;

№ 154 «О содействии коллективным переговорам»;

№ 157 «Об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения»;

№ 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя»;

№ 159 «О профессиональной реабилитации и занятости лиц с ограниченными возможностями»;

№ 160 «О статистике труда»;

№ 161 «О службах гигиены труда»;

№ 168 «О содействии занятости и защите от безработицы»;

№ 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя»;

№ 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени»;

№ 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве»;

№ 189 «О достойном труде домашних работников»;

№ 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»;

16) принимать участие при заинтересованности в рабочей группе с утверждением Плана работы по проведению консультаций по вопросам ратификации Конвенции Международной организации труда № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учётом развивающихся стран», в том числе по вопросу ежегодной индексации заработной платы;

2.2. Работодатели:

1) создают условия для реализации настоящего Соглашения в организациях, рассматривают предложения, ведут переговоры, консультации и заключают коллективные договоры в установленном порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом;

2) информируют новых работников при приеме на работу о наличии настоящего Соглашения, знакомят их с коллективным договором и приложениями к нему, порядком их действия, а также актами работодателя, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и функциональным обязанностям;

3) осуществляют в составе Производственного совета по безопасности и охране труда (далее – Производственный совет) совместные действия с Профсоюзами (а при их отсутствии с выборными представителями работников) по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами по охране труда;

4) способствуют внедрению дуального и производственного обучения на предприятиях и распространяют институт наставничества, в том числе, при руководстве производственным обучением и профессиональной практикой студентов технического и профессионального и высшего образования;

- 5) проводят обновление основных средств с учетом внедрения передовых технологий;
- 6) содействуют развитию внутрипроизводственного обучения работников организации;
- 7) принимают меры по организации рабочих мест с высокой производительностью и безопасными условиями труда и обеспечивают обучение персонала в соответствии с требованиями обновленных рабочих мест;
- 8) принимают меры по недопущению социально-трудовых конфликтов;
- 9) организуют встречи с коллективами по вопросам регулирования трудовых отношений и производственной деятельности предприятий;
- 10) проводят среди руководителей обучение и разъяснение трудового законодательства, обучающие тренинги по развитию навыков умения вести переговоры и достижения консенсуса в трудовых конфликтах.

2.3. Профсоюзы (а при их отсутствии выборные представители работников):

- 1) содействуют повышению эффективности производства, внедрению новой техники, улучшению качества продукции, росту прибыли организаций в отраслях, а также обеспечивают, в пределах своих полномочий, реализацию положений Соглашения;
- 2) содействуют работодателям в вопросах соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, правил безопасности и охраны труда, разъяснения действующих систем оплаты труда и строят отношения с ними на основе постоянного социального диалога;
- 3) осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях отраслей на условиях и в порядке, закрепленных в Соглашении;
- 4) осуществляют в составе Производственного совета совместные действия с работодателями по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами по охране труда;
- 5) принимают меры по недопущению трудовых конфликтов, забастовок и прекращения (приостановления) работ при условии выполнения Работодателями, принятых на себя обязательств по Соглашению;
- 6) проводят работу по пропаганде здорового образа жизни, содействуют прохождению профилактических и обязательных медицинских осмотров работниками, а также содействуют организации санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления детей работников в детских лагерях и санаториях;
- 7) обеспечивают соблюдение работниками, интересы которых представляет соответствующий профсоюз, установленного законодательством Республики Казахстан порядка организации и проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций, своевременно информируют работодателей о решениях, принимаемых коллегиальными органами Профсоюзов и предупреждают их о планируемых коллективных действиях.

Интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а при их отсутствии – выборные представители.

В случае, если членство работников в профессиональных союзах составляет менее половины штатной численности работников организации, то интересы работников могут представлять профессиональные союзы и выборные представители.

Не допускается ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками без участия профессионального союза, если в данной организации создан профессиональный союз.

- 8) обеспечивают защиту социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюзов, оказывают им правовую и консультативную помощь;
- 9) проводят разъяснительную работу среди членов профсоюзов по повышению их правовой грамотности, в том числе по применению норм трудового законодательства РК, а также положениям коллективного договора, развитию навыков умения вести переговоры и достижения консенсуса в трудовых спорах в соответствии с нормами законодательства о профессиональных союзах;
- 10) информируют работников отраслей о принимаемых мерах и решениях по вопросам социально- трудовых отношений;
- 11) принимают участие в работе комиссий, рабочих групп по подготовке и рассмотрению проектов нормативных правовых актов, связанных с трудовыми и социально-экономическими вопросами;
- 12) участвуют в составе согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, а также примирительной комиссии и трудового арбитража при рассмотрении коллективных трудовых споров;
- 13) рассматривают коллективные трудовые споры в организациях, отнесенных законодательством РК к опасным производственным объектам исключительно путем примирительных процедур в целях недопущения забастовок;
- 14) содействуют представлению интересов работников одной организации, не являющихся членами профессионального союза, на основании их письменных заявлений на тех же условиях, как и для членов профессионального союза.
- 15) содействуют распространению действия коллективного договора на работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников, в порядке и на условиях присоединения, определенных в коллективном договоре.

2.4 Министерство:

- 1) содействует укреплению и развитию системы социального партнерства путем осуществления функций по разработке настоящего Соглашения, участия в переговорах по заключению и реализации Соглашения, в том числе путем осуществления функции координатора в вопросах развития социального партнёрства;
- 2) обсуждает и при необходимости разъясняет основные приоритеты стратегии социального партнерства в отраслях и содействует ее практической реализации в регионах;
- 3) привлекает представителей Профсоюзов и Работодателей к участию в работе заседаний, коллегии, совещаний в рамках реализации социального партнерства в отраслях.
- 4) оказывает содействие в совершенствовании порядка определения потребности отраслей в иностранной рабочей силе;
- 5) стимулирует повышение качества продуктов и услуг за счет гармонизации национальных стандартов с международными, обеспечивает развитие инфраструктуры сертификации.

2.5. Все иные обязательства Сторон социального партнерства предусматриваются действующим законодательством Республики Казахстан и конкретизируются при заключении коллективных договоров в организациях отраслей.

III. РАССМОТРЕНИЕ ПРОГРАММНЫХ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТОВ

3.1. Координатором разработки и реализации программных и стратегических документов выступает Министерство.

3.2. Инициатором разработки программных и стратегических документов, внесения в них изменений и дополнений вправе выступить любая из Сторон Соглашения.

3.3. Предложения по содержанию программных и стратегических документов отраслей рассматриваются Отраслевой комиссией, которая в целях окончательной выработки согласованной позиции проводит коллективные переговоры и взаимные консультации.

IV. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ДИАЛОГА В ОТРАСЛЯХ

4.1. Стороны считают необходимым обеспечить дальнейшее развитие социального партнерства, более эффективное использование его возможностей при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития и регулирования социальных, трудовых отношений и непосредственно связанных с ними в отраслях.

4.2. Стороны признают, что основными целями социального партнерства является предупреждение трудовых конфликтов, разъяснение работникам их прав, анализ и совершенствование практики регулирования социально-трудовых отношений, внедрение принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования, а также безопасность и охрана труда.

4.3. Стороны пришли к согласию, что социальное партнерство на отраслевом уровне, в том числе, согласование интересов Сторон путем проведения консультаций и переговоров, обеспечивается Отраслевой комиссией. Отраслевая комиссия в пределах компетенции, установленной законодательством Республики Казахстан, участвует в разработке и принятии Соглашения.

4.3.1. Стороны договорились:

1) принимать комплекс упреждающих мер по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов;

2) предоставлять на ежегодной основе информацию исполнения отраслевого соглашения и коллективных договоров в отраслевых предприятиях;

3) продолжить совместную работу по подготовке предложений, направленных на совершенствование нормативной правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и повышения эффективности разрешения коллективных трудовых споров;

4) проводить обмен информацией, документами и материалами, статистическими данными по вопросам, определенным настоящим Соглашением, для выполнения взятых на себя обязательств и осуществления взаимного контроля.

4.4. Министерство утверждает Положение об Отраслевой комиссии по согласованию со Сторонами социального партнерства. Персональный состав участников Отраслевой комиссии формируется каждой Стороной самостоятельно.

4.5. Отраслевая комиссия действует в соответствии с утвержденным Положением и планами работы. Решения Отраслевой комиссии принимаются только на основе достижения согласия всех сторон в переговорах и оформляются соответствующими протоколами.

4.6. Стороны участвуют в социальном партнерстве посредством:

1) участия в работе Отраслевой комиссии;

2) разработки проектов соглашений и коллективных договоров и их заключения;

3) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства РК;

4) обеспечения участия работников или их представителей в управлении организацией в рамках полномочий, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективным договором и уставом организации;

5) постоянного освещения в средствах массовой информации договоренностей, достигнутых во время консультаций и переговоров сторон социального партнерства, и обнародования информации о состоянии выполнения, взятых на себя обязательств;

6) проведения профилактических мер по недопущению коллективных трудовых споров, правонарушений в сфере трудовых отношений.

4.7. Уклонение представителей Сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению Соглашения 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 Соглашения, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

4.8. Стороны способствуют созданию условий для свободной деятельности представителей работников в организациях в соответствии с Конвенциями Международной Организации Труда № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию», № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях».

4.9. Профсоюзы:

1) проводят среди работников обучение и разъяснение основ трудового законодательства, обучающие тренинги по развитию навыков умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых конфликтах;

2) при возникновении коллективного трудового спора обеспечивают его разрешение в рамках действующего законодательства, не допуская проведение незаконных забастовок, собраний, акций протеста.

V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Стороны признают взаимную необходимость и ответственность за проведение политики, направленной на повышение оплаты труда работников отраслей за счет роста эффективности производства.

5.2. Стороны договорились о том, что:

1) положения об установлении и пересмотре форм, систем оплаты труда, премирования и другие виды стимулирования труда, а также могут установить порядок индексации заработной платы (повышение заработной платы), определяемые коллективными договорами и (или) актами работодателя с учетом финансового положения работодателя. В случае отсутствия коллективного договора в организации работодатель издает акты с учетом мнения профсоюзов и (или) представителей работников в порядке, установленном Трудовым кодексом;

2) система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат;

3) минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника первого разряда должен быть не ниже минимального размера месячной заработной платы (далее – МРМЗП), установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, с коэффициентом не ниже 1,3, с учетом величины ставки налогов по индивидуальному подоходному налогу и обязательным пенсионным взносам, за исключением организаций, привлекаемых на договорных условиях для выполнения отдельных работ (услуги охраны объектов, организации питания, проживания, уборки).

Коэффициент не ниже 1.3 к месячной тарифной ставке (окладу) работника первого разряда применяется только в тех организациях, в которых данная тарифная ставка (оклад) ниже МРМЗП с коэффициентом не ниже 1.3.

В случае, если системой оплаты труда в организациях предусмотрен минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника первого разряда с более высокими значениями, он не может быть пересмотрен в сторону уменьшения;

3-1) Установить минимальный предел межразрядного коэффициента в отраслях между первым и вторым, вторым и третьим квалификационными разрядами не менее - 1,07; между третьим и четвертым, между четвертым и пятым, между пятым и шестым - не менее 1,05; между шестым и седьмым, седьмым и восьмым разрядами - не менее 1,01;

Решением отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслей от «02» 12 2022 года внесение изменений и дополнений в первую часть пп. 3-1) п.5.2 настоящего Соглашения рассмотреть в течение первого квартала 2023 года.

В случае если системой оплаты труда в организациях предусмотрены межразрядные коэффициенты с более высокими значениями, они не могут быть пересмотрены в сторону уменьшения;

4) оплата труда работников отраслей, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, определенным уполномоченным государственным органом по труду и по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Отраслевые коэффициенты устанавливаются в размерах, соответствующих классифицируемым условиям труда по степени вредности, согласно Приказа Председателя Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 31 декабря 2020 года № 24 «Об утверждении Методических рекомендаций «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» и Приказу Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1057. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2015 года №12743 «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда» в процентах (4,8,12,16,20,24) от базовой тарифной ставки рабочего первого разряда.

Решением отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслей от «02» 12 2022 года внесение изменений и дополнений в третью часть пп. 4) п.5.2 настоящего Соглашения рассмотреть в течение первого квартала 2023 года.

Установленные условия оплаты труда предоставляются работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

Размер повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, определяется в коллективных договорах и (или) актах работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, закрепленных в настоящем отраслевом соглашении.

В случае, если в организациях предусмотрены условия оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда с более высокими значениями, чем предусмотрено настоящим соглашением, они не могут быть пересмотрены в сторону уменьшения, до аттестации производственных объектов по условиям труда;

5) заработная плата работникам отраслей устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами;

6) при совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы в соответствии с Трудовым кодексом РК.

Оплата времени сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни, работы в день профессионального праздника («День работников нефтегазового комплекса»), оплата труда в ночное время, оплата времени простоя по вине работодателя производится в размере согласно условиям коллективного договора и (или) акта работодателя, но не ниже размера, предусмотренного Трудовым кодексом.

Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты.

Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и статьей 115 Трудового кодекса.

В случае невыплаты заработной платы в полном объеме и в сроки, предусмотренные трудовым законодательством, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню, размер которой определяется пунктом 3 статьи 113 Трудового кодекса;

7) для обеспечения рациональной расстановки и использования кадров для работника соответствующей квалификации устанавливаются обоснованные нормы затрат труда (нормы времени, выработки, трудоемкости, обслуживания, численности) на выполнение различных работ в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда, в соответствии с пунктом 2 статьи 101 Трудового Кодекса, производится работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.

8) работодателем принимаются меры о недопущении использования средств, предназначенных на заработную плату и обязательные пенсионные и социальные отчисления, на иные цели;

9) обеспечивают недопущение дискриминации со стороны работодателя в области оплаты труда между иностранными и отечественными работниками при выполнении аналогичного объема работ и одинаковой квалификации, в соответствии с нормами действующего законодательства РК;

10) проводят консультации для выработки и принятия мер по защите прав работников на получение денежной компенсации в случае экономической несостоятельности (банкротства) работодателя в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время и время отдыха в организациях отраслей регламентируются трудовым законодательством РК и правилами трудового распорядка. Работодатели осуществляют в организациях полный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не должна превышать сорока часов в неделю. В трудовом договоре может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

6.3. При суммированном учете рабочего времени (в том числе при вахтовом методе работ) продолжительность рабочей смены должна составлять не более двенадцати часов в сутки при условии соблюдения установленной для данной категории работников средней нормы еженедельной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода, срок которого не может превышать одного года.

6.4. Привлечение к сверхурочным работам (за пределами установленной продолжительности рабочего времени) допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Оплата труда в праздничные и выходные дни производится в соответствии с условиями трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже размера, установленного Трудовым кодексом.

6.5. Вахтовый метод — это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку от пункта сбора до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

Работодатель определяет порядок применения вахтового метода работы, а также обеспечивает необходимыми условиями пребывания работника на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках), в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем.

6.6. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в организациях отраслей составляет двадцать четыре календарных дня. При этом условиями трудовых, коллективных договоров и (или) актами работодателя может устанавливаться большая продолжительность отпуска.

6.7. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска, согласно Трудовому кодексу. Коллективными договорами и (или) актами работодателя может быть предусмотрена большая продолжительность дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, а также могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за ненормированную, длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных и иного характера работ.

6.8. На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом. Коллективными договорами может быть предусмотрено предоставление этих отпусков с сохранением заработной платы.

6.9. В соответствии с Постановлением Правительства РК от 31.10.2017 года №689 «Об утверждении перечня праздничных дат в Республике Казахстан» первое воскресенье сентября считается профессиональным праздником - «Днём работников нефтегазового комплекса». В этот день или накануне Работодатели и полномочные представители работников рассмотрят возможность организации и проведения торжественного собрания в организациях с чествованием передовиков производства.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Условия, порядок назначения и выплаты социальных пособий и материальной помощи работникам отраслей, в соответствии с Трудовым кодексом, устанавливаются коллективными договорами и (или) актами работодателя, положениями о социальной поддержке трудящихся организаций отраслей.

7.2. В коллективных договорах могут быть предусмотрены следующие виды социальных гарантий и льгот:

- материальная помощь;
- организация медицинского обслуживания работников;
- единовременное поощрение работников, удостоенных Государственных наград, знаков отличия, не относящихся к Государственным наградам, а также других видов поощрения внутри организации;
- единовременное поощрение работников, приуроченное к праздничным датам и профессиональному празднику, юбилейным датам и уходу на заслуженный отдых;
- авансы, ссуды (займы), предоставляемые работникам;
- социальные льготы, предоставляемые работникам на оздоровление (либо в виде материальной помощи к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску, либо в виде предоставления путевок на лечение и отдых);
- иные виды социальной поддержки, исходя из финансовой возможности организации.

7.3. Работодатели при наличии необходимых для этих целей средств бюджета:

- оказывают содействие по привлечению частных инвестиций в образование и здравоохранение;
- содержат социальные объекты, находящиеся на балансе организаций (базы отдыха, детские оздоровительные лагеря, клубные учреждения, спортивные сооружения и т.п.), и их персонал;
- предоставляют профсоюзным органам денежные средства на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

7.4. Профсоюзы, при наличии финансовых средств, организуют физкультурно-спортивные и культурно-массовые мероприятия среди работников, а центральные органы отраслевых профсоюзов организуют подобные мероприятия на международном и республиканском уровнях.

7.5. Социальные гарантии, компенсации и льготы предоставляются с учетом финансового состояния организации.

7.6. Заинтересованным сторонам принимать участие в работе по вопросам обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в рамках рабочей группы при Министерстве труда и социальной защиты населения РК, а также в соответствии с Генеральным соглашением.

7.7. Заинтересованным сторонам принимать участие в разработке проекта Социального кодекса Республики Казахстан.

VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1 Работодатели:

- 1) уведомляют в письменной форме каждого работника:
 - не позднее чем за пятнадцать календарных дней об изменении условий труда в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя;

- за пятнадцать рабочих дней о расторжении трудового договора по причине снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекших ухудшение экономического состояния работодателя;

- не менее чем за один месяц о расторжении трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.

2) предоставляют работнику с момента его уведомления о предстоящем расторжении трудового договора и до даты расторжения свободное время до трех рабочих дней с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы;

3) разрабатывают и применяют программы по досрочному расторжению трудовых отношений с работниками предпенсионного возраста и, прежде всего, с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4) участвуют в реализации государственной политики занятости путем:

- оказания содействия в трудоустройстве с соблюдением условий трудовых и коллективных договоров в соответствии с трудовым законодательством РК.

- развития системы профессионального обучения работников;

- подготовки кадров через организации образования, реализующие учебные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;

- сохранения и рационального использования квалифицированных работников в ходе структурных изменений в организациях;

- создания рабочих мест для организации общественных работ и социальных рабочих мест;

- принятия на имеющиеся вакансии лиц, обратившихся по вопросу трудоустройства, в том числе по направлению центра занятости населения в соответствии с квалификационными требованиями, установленными в организациях;

- создания специальных рабочих мест для трудоустройства лиц с инвалидностью, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

- предоставления сведений о наличии вакансий и данных о прогнозируемом создании рабочих мест в разрезе востребованных специальностей в единую информационную базу рынка труда, в том числе посредством государственного информационного портала «Электронная биржа труда» в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

- создания рабочих мест.

5) не допускают в информациях о вакансиях для приема на работу требования дискриминационного характера;

6) направляют сведения центру занятости населения в течение пяти рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест (вакантных должностей) с указанием условий труда и его оплаты;

7) предоставляют центру занятости населения письменно или посредством государственного интернет-ресурса «Биржа труда» в полном объеме информацию о предстоящем высвобождении работников в связи с прекращением деятельности работодателя – физического лица либо ликвидацией работодателя – юридического лица, сокращением численности или штата, снижением объема производств и выполняемых работ и услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, о количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроков, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения;

8) в течение пяти рабочих дней со дня направления к нему центром занятости населения лиц, ищущих работу, извещают центр о приеме на работу или отказе в приеме на работу с указанием причин путем соответствующей отметки в направлении;

9) выполняют установленную квоту рабочих мест;

- для инвалидов и несовершеннолетних выпускников интернатных организаций при наличии в организации рабочих мест с нормальными условиями труда;

- для лиц, состоящих на учете службы пробации, а также лиц, освобожденных из мест лишения свободы, при условии соответствия квалификационным требованиям к профессиям;

10) производят социальные отчисления в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании и исполняют иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством РК;

11) способствуют выстраиванию системы управления перетоками трудовых ресурсов для недопущения напряженности на рынке труда, в том числе за счет обеспечения развития компетенций потенциально высвобождаемых кадров в отраслях;

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

13) предпринимают меры по постепенной замене иностранных специалистов казахстанскими через предоставление приоритетного права на трудоустройство для казахстанских специалистов при равной квалификации кандидатов (с учетом уровня образования, знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника), включая различные программы национализации кадров;

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

15) при формировании аттестационной комиссии должны включить представителя работников, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективными договорами или актами работодателей.

8.2 Профсоюзы принимают участие в:

1) осуществлении мероприятий по обеспечению занятости населения;

2) разработке нормативных правовых актов, в том числе государственных программ обеспечения занятости, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы граждан, а также иные права в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

3) популяризации рабочих профессий и специальностей в средствах массовой информации, интернет-площадках.

IX. ГЕНДЕРНАЯ И МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКИ

9.1. Стороны признают необходимым предусматривать в коллективных договорах следующие условия:

1) Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери;

2) предпринимать необходимые меры по сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными, тяжелыми условиями труда. Предоставлять женщинам, занятым на работах с вредными и (или) опасными, тяжелыми

условиями труда, возможность выбора другой профессии при наличии такой возможности и вакантных мест;

3) по письменному заявлению беременной женщины, законного представителя (одного из родителей, усыновителя, удочерителя, опекуна, попечителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением устанавливать режим неполного рабочего времени;

3-1) совместно с центрами занятости населения работодатели оказывают содействие в трудоустройстве молодежи на первое рабочее место в рамках проекта «Первое рабочее место» в установленных уполномоченным органом по вопросам занятости населения порядке и условиях;

4) переводить беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, применение суммированного учета рабочего времени (вахтовый метод работы), с сохранением средней заработной платы при наличии медицинского заключения;

5) предоставлять по письменному заявлению работника (одному из законных представителей детей), имеющего четырех и более детей не достигших восемнадцатилетнего возраста (совершеннолетия), социальный отпуск продолжительностью не менее 2 календарных дней, без права переноса на следующий календарный год, если работник не использовал его в течение текущего календарного года.

Данный социальный отпуск предоставляется одному из родителей, если оба родителя работают в одной и той же организации, с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы;

6) предоставлять преимущественное право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в летнее или в любое удобное для них время женщинам, имеющим трех и более детей.

9.2. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности в отношении гендерной и молодежной политики:

1) проведение профессионального обучения женщин и молодежи с учетом потребностей рынка труда по заявкам работодателей в организациях образования либо в учебных центрах работодателей;

2) заключение между центром занятости населения, обучающей организацией, работодателем и обучаемым социального контракта, который должен содержать права и обязанности сторон, условия оплаты обучения и досрочного расторжения договора, срок и источники финансирования профессионального обучения;

3) создание работодателем на основе договора с центром занятости населения рабочих мест для прохождения молодежной практики. При создании рабочих мест не могут быть использованы вакансии на постоянные рабочие места. Созданные рабочие места должны соответствовать полученной выпускником организации образования профессии (специальности);

4) осуществление мер по реализации концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года, направленные на:

- обеспечение охраны материнства и детства, социальной поддержки женщин, решение гендерных проблем в сфере социально-трудовых отношений;

- поддержку мужчин и женщин, занимающихся уходом за детьми и их воспитанием на равных правах;

- увеличение представительства женщин на уровне принятия решений;

- обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин;

- равенство в оплате труда женщин и мужчин при выполнении аналогичных работ и одинаковой квалификации.

5) формирование ИТ-знаний, финансовой грамотности и воспитания патриотизма молодежи.

Х. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ ОТРАСЛЕВОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИИ

10.1. В соответствии с пунктом 4 статьи 117 Трудового кодекса Отраслевая комиссия рассматривает и утверждает отраслевую рамку квалификаций в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан (далее - ОРК).

10.2. ОРК разрабатывается на основе Национальной рамки квалификаций (далее – НРК), которая содержит 8 (восемь) уровней квалификации, что соответствует Европейской рамке квалификаций и уровням образования, определенным Законом Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании».

10.3. ОРК разрабатывается в соответствии с принципами непрерывности, преемственности и последовательного повышения требований к компетенциям, умениям, навыкам и знаниям работников (в зависимости от области профессиональной деятельности и вида трудовой деятельности по степени увеличения квалификационного уровня).

10.4. ОРК представляет собой рамочную конструкцию, оформленную согласно структуре НРК. ОРК классифицирует в отраслях требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции. ОРК содержит детализированное структурное описание требований к профессиональным и личностным компетенциям, к знаниям, умениям и навыкам.

10.5. Разработчик направляет ОРК в Отраслевую комиссию по социальному партнёрству на государственном и русском языках на бумажном и электронном носителях для утверждения и размещения на сайте Министерства энергетики.

10.6. Стороны совместно принимают участие в работе по развитию отраслевой системы квалификаций.

10.7. Стороны участвуют и привлекают к участию предприятия в разработке профессиональных стандартов и стимулируют работников к саморазвитию для реализации принципа «обучение в течение жизни».

ХІ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

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

1) проводить работу по усилению ответственности на предприятиях отрасли по вертикальному контролю «от заказчика до подрядчика» по обеспечению безопасных условий труда, в том числе, по внедрению современных стандартов охраны и безопасности труда;

2) проводить консультации по вопросу осуществления ежемесячной доплаты техническим инспекторам по охране труда в размере, определяемом в соглашениях, коллективных договорах или актах работодателя, но не менее минимального размера заработной платы, а также проведение их ежегодного обучения в специализированных организациях образования за счёт средств работодателя и (или) профессиональных союзов;

3) заслушивать на заседаниях Отраслевой комиссии с приглашением заинтересованных Сторон организации отрасли по вопросам состояния безопасности и охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости с целью обмена лучшим опытом и передовых практик, а также мониторинга безопасных условий и охраны труда;

4) проводить информационную работу по присоединению предприятий отрасли к Концепции «Vizion Zero» Международной ассоциации социального обеспечения.

11.2. Работодатели:

1) Обеспечивают безопасные условия и охрану труда работников в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением;

2) Принимают меры по предотвращению любых рисков причинения вреда жизни и здоровью работников, в т.ч. по предотвращению профессиональных рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем:

- организации эффективной работы служб всех уровней, ответственных за безопасность и охрану труда с учетом производственного и научно-технического прогресса;

- создания условий для деятельности Производственного совета;

- организации внутреннего контроля за состоянием и условиями безопасности и охраны труда;

- внедрения в производственную практику механизмов управления профессиональными рисками;

- внедрения системы управления охраной труда на предприятии.

3) проводят обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности, а также обеспечивают документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

4) не реже одного раза в три года организывают обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров;

5) создают для работников необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечивают выдачу и ремонт специальной одежды и обуви, снабжают работников 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 и (или) коллективными договорами, улучшающими положение работников;

6) не допускают работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, к переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

6-1) соблюдают трудовое законодательство в части обеспечения всех работников, занятых на территории производства необходимыми производственно-бытовыми условиями;

6-2) на территории производства которого заняты работники других организаций по отдельным договорам, могут осуществлять мониторинг по обеспечению организациями необходимых производственно-бытовых условий своим работникам;

7) не допускают женщинам подъем и перемещение ручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

8) определяют порядок допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;

9) осуществляют регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

10) предоставляют один раз в квартал уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий безопасности и охраны труда;

11) обеспечивают расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

12) исполняют предписания и заключения государственных инспекторов труда, решения Производственного совета;

13) организуют проведение, с участием представителей работников, периодической, не реже чем один раз в пять лет, аттестации производственных объектов по условиям труда, а также обязательную аттестацию после реконструкции, модернизации, установления новой техники и технологии, в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду.

В состав Аттестационной комиссии включаются руководитель либо его заместитель, специалисты служб безопасности и охраны труда и иных подразделений по согласованию, а также представители работников;

14) представляют результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда на бумажном и электронном носителях в месячный срок, после получения результатов комплексной оценки состояния труда от специализированной организации по проведению аттестации;

15) выделяют необходимые средства на финансирование мероприятий по охране труда, обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

16) предпринимают неотложные меры по предотвращению или ликвидации стихийного бедствия, аварийной ситуации, несчастных случаев, гибели или порчи имущества и воздействия травмирующих факторов на других лиц, немедленному устранению их последствий;

17) осуществляют разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в порядке, установленном уполномоченным органом по труду;

18) обеспечивают за счет собственных средств проведение обязательных, периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и предсменных медицинских освидетельствований 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.

В случае необходимости определения состояния здоровья работника, его временной нетрудоспособности и профессиональной пригодности к работе, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц, проводят дополнительные медицинские освидетельствования на рабочих местах, либо до и (или) после окончания рабочего времени, вне перечня профессий, требующих медицинского освидетельствования согласно законодательству.

Отстраняют работника, не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

19) доводят до сведения работников, в том числе вновь принимаемых на работу, установленный режим труда и отдыха, достоверную информацию о состоянии условий труда, предупреждают о степени вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья;

Характеристики условий труда, гарантии и льготы за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах, а также в актах работодателя;

На отдельных видах работ работникам предоставляют внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя и (или) оценкой профессиональных рисков.

20) предоставляют работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время и обеспечивают обустройство помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников;

21) проводят оценку значимых опасностей и рисков, принимают меры по их минимизации;

22) создают условия для прохождения обязательных профилактических медицинских осмотров (скринингов) работникам, подлежащим данным осмотрам, на условиях и в порядке, предусмотренными коллективными договорами и (или) актами работодателя;

23) обеспечивают работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организуют их питание, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

Обеспечивают условиями пребывания работника на объекте производства работ, а также порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем.

В случае долговременного отказа работников, работающих вахтовым методом, от приема пищи работодатель приостанавливает работу и проводит дополнительные медицинские освидетельствования на рабочих местах либо после окончания рабочего времени, согласно актами работодателя.

При противопоказании медицинских заключений работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей;

24) в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан, до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности, временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах;

25) в случае отсутствия возможности перевести работника на легкую работу, работодатель, с согласия работника, освобождает его от работы с выплатой ежемесячного пособия в размере, предусмотренном в акте работодателя, но не менее установленного законодательством, до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности;

26) повышают эффективность внутреннего контроля за соблюдением безопасности и охраны труда в предприятиях;

27) реализуют комплекс мер, направленных на снижение производственного травматизма и предотвращение возникновения профессиональных заболеваний;

28) предлагают к внедрению передовой отечественной и (или) зарубежной опыт работы по улучшению условий безопасности и охраны труда;

29) разрабатывают комплекс мер, направленных на перевооружение и модернизацию производства в целях улучшения условий труда, последовательное снижение доли производственного оборудования с выработанным ресурсом и сроком службы;

30) проводят в соответствии с законодательством медицинские осмотры работников и своевременное и полное выполнение рекомендаций по результатам периодических медицинских осмотров работников;

31) своевременно проводят аттестацию производственных объектов по условиям труда и предоставляют работникам льготы и компенсации за тяжелые, вредные и (или) опасные условия труда;

32) проводят работу по добровольному декларированию на соответствие требованиям трудового законодательства и декларированию безопасности опасных производственных объектов;

33) несут солидарную ответственность за сохранение жизни и здоровья работников;

34) обеспечивают подготовку, переподготовку, повышение квалификации и аттестацию работников в области промышленной и экологической безопасности;

35) обеспечивают гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

36) способствуют созданию условий для реализации основных прав и гарантий женщин, молодёжи и лиц с инвалидностью, в том числе в рамках Соглашения и коллективных договоров.

11.3. Профсоюзы, выборные органы Профсоюзов:

1) в составе Производственного совета организуют совместные действия с работодателем по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах;

2) проводят разъяснительную работу среди работников по отстаиванию своих прав и выполнению ими обязанностей в области охраны труда;

3) организуют 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;

4) организуют и участвуют в проведении Республиканского общественного смотря-конкурса на лучшую организацию труда и быта на производстве, различных отраслевых и региональных конкурсов по улучшению условий труда в организациях;

5) осуществляют тесное взаимодействие в рамках настоящего Соглашения с органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора, работодателями в вопросах охраны труда, здоровья, промышленной безопасности;

6) в составе Производственного совета осуществляют внутренний контроль по безопасности и охране труда, а также участвуют в расследовании несчастных случаев, травматизма, профессиональных заболеваний, проводят анализ, участвуют в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролируют их выполнение;

7) оказывают практическую помощь членам Профсоюза в защите их прав на безопасные и здоровые условия труда, получение компенсаций за работу в особых условиях, представляют их интересы в органах государственной власти, суде, других правоохранительных и контролирующих органах, согласительных комиссиях;

8) в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, Стороны могут разрабатывать конкретные мероприятия по охране труда (программы, планы, соглашения и др.) с учетом финансово-экономического положения организаций отраслей;

9) несут солидарную ответственность за сохранение жизни и здоровья работников, в т.ч. проводят мероприятия по разъяснению основ принципа солидарной ответственности работника и работодателя;

10) проводят информационно-разъяснительную работу среди членов профсоюзных организаций на предмет соблюдения нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда;

11) незамедлительно информируют администрацию организации об авариях, инцидентах на опасном производственном объекте.

12.4. Министерство:

1) совместно с работодателями и Профсоюзами участвует в обсуждении вопросов применения трудового законодательства;

2) оказывает содействие в разработке и реализации нормативных правовых актов в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности, а также государственных программ улучшения условий и охраны труда;

- 3) оказывает содействие в разработке и внедрении механизма дистанционного надзора за опасными производственными объектами;
- 4) оказывает содействие в совершенствовании системы подготовки и переподготовки специалистов в сфере охраны труда с учетом соответствующих профессиональных стандартов и использования современных технологий.

XII. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ И ЗАБАСТОВОК

12.1. Стороны договорились на период действия Соглашения принимать упреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и забастовок.

12.2. В организациях, отнесенных к опасным производственным объектам Стороны обязаны разрешать трудовые споры исключительно путем примирительных процедур и не допускать действий, которые впоследствии могут быть признаны незаконными.

В этих целях:

12.3. Министерство в рамках работы Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений обсуждает тенденции социально-экономической ситуации в организациях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, которые являются потенциальными причинами ухудшения социальной стабильности в Республике или в отдельных его регионах.

12.3.1. Проводит семинар-совещания, круглые столы с участием сторон социального партнерства по вопросам предупреждения социально-трудовых конфликтов.

12.4. Работодатели:

1) проводят разъяснительную работу, рассматривают предложения, ведут переговоры и консультации по социально-трудовым вопросам с Работниками организаций, как напрямую, так и через их представителей, в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом и внутренними актами организаций;

2) организуют работу по трудовым и производственным отношениям с подрядными и субподрядными компаниями, работающими на организацию нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей Республики Казахстан, в том числе в целях контроля соблюдения требований трудового законодательства имеют право проводить мониторинг своевременности оплаты труда в подрядных и субподрядных компаниях;

3) привлекают институты медиации и омбудсмана в качестве механизмов досудебного урегулирования трудовых споров;

4) проводят информационно-разъяснительную работу среди руководителей, управлений человеческими ресурсами и общественных связей в части создания благоприятного социального климата в коллективах предприятий, развития социального диалога;

5) обеспечивают работу согласительной комиссии, являющейся постоянно действующим органом для своевременного рассмотрения индивидуальных трудовых споров, в соответствии с Трудовым кодексом.

12.5. Профсоюзы:

1) содействуют Работодателям в вопросах укрепления трудовой дисциплины, разъясняют положения коллективных договоров;

2) при решении коллективных трудовых споров максимально используют примирительные процедуры, трудовой арбитраж, посредничество;

3) не допускают проведения забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения Работодателями, принятых на себя обязательств;

- 4) информируют Работодателей о решениях коллегиальных органов Профсоюзов, своевременно предупреждают о планируемых коллективных действиях;
- 5) не допускают по своей инициативе снижения темпа работ, организацию забастовочных движений и иных нарушений, вызывающих изменения нормального хода производства. Предупредительные меры чрезвычайного характера (голодовка, прекращение и (или) приостановление работ, невыход на работу и т.п.) могут быть предприняты работниками, представителями работников только после проведения примирительных процедур в случаях и по основаниям, предусмотренным законодательством РК.

XIII. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

13.1. В соответствии со статьей 155 Трудового кодекса общественный контроль за соблюдением трудового законодательства РК осуществляют Профсоюзы на условиях и в порядке, закрепленных в настоящем Соглашении и коллективных договорах.

13.2. Целью и задачами общественного контроля за соблюдением трудового законодательства является обеспечение содействия в соблюдении законности, а также предупреждение и устранение нарушений трудового законодательства.

13.3. Для осуществления контроля за соблюдением норм трудового законодательства Профсоюзы могут создавать службы общественного контроля

13.4. Профсоюзы имеют право запрашивать информацию об исполнении настоящего Соглашения и коллективных договоров, о ходе работы согласительных и примирительных комиссий.

13.5. Профсоюзы взаимодействуют с государственными инспекторами по труду в соответствии с законодательством посредством: прямых обращений с целью защиты интересов своих членов; участия в совместных плановых проверках по соглашению с работодателями.

13.6. Дополнительные механизмы осуществления общественного контроля со стороны Профсоюзов могут быть предусмотрены в коллективных договорах.

XIV. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

14.1. Министерство и Работодатели признают права Профсоюзов на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства РК на условиях и в порядке, закрепленных в Трудовом кодексе, в Законе РК «О профессиональных союзах» и соглашениях.

14.2. Запрещаются любые действия, целью которых является прямо или косвенно подчинить профсоюзы каким-либо органам и организациям или ограничить их в правах, а также препятствующие их деятельности, предусмотренной Законом РК «О профессиональных союзах» и уставом профсоюзов.

14.3. Министерство, Работодатели предоставляют Профсоюзам информацию по вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза, за исключением информации, охраняемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

14.4. Профсоюзам необходимо информировать Работодателей в течение трех рабочих дней со дня избрания или переизбрания о членах выборных профсоюзных органов.

14.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются. Неосвобожденный от основной работы руководитель (председатель) профсоюзного органа не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.

Мотивированное мнение профсоюзного органа предоставляется работодателю в течение пяти рабочих дней со дня поступления обращения работодателя.

14.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных 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.

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.

Мотивированное мнение профсоюзного органа и вышестоящего профсоюзного органа предоставляется работодателю в течение пяти рабочих дней со дня поступления его обращения.

14.7. Учет мотивированного мнения профсоюзного органа при издании акта работодателя о наложении дисциплинарного взыскания и расторжении трудового договора с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, производится в соответствии с Трудовым кодексом и особенностями, предусмотренными Законом РК «О профессиональных союзах».

14.8. В коллективных договорах могут быть предусмотрены и другие гарантии для выборных и других членов профсоюзных органов.

14.9. Принадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения или преимуществ трудовых, социально-экономических, политических, личных прав и свобод граждан, гарантируемых законами Республики Казахстан.

14.10. Запрещаются дискриминация при приеме на работу, продвижении по работе, а также расторжение трудового договора по инициативе работодателя по причине принадлежности работника к профсоюзу, вступления или выхода из него.

14.11. Запрещается воздействие на лиц угрозой или другими неправомерными действиями заставить их воздержаться от вступления в профсоюз, выйти из одного профсоюза и вступить в другой либо самостоятельно распустить профсоюз.

14.12. Кроме того, Работодатели:

- соблюдают законодательно установленные права и гарантии деятельности профсоюза и его организационных структур в отраслях;

- не препятствуют представителям Профсоюзов, его филиалов и представительств, иных (территориальных) организаций Профсоюзов посещать профсоюзные организации предприятий, на которых работают члены Профсоюзов и их рабочие места для выполнения обязательств, предусмотренных трудовым законодательством;

- по согласованию Сторон предоставляют в безвозмездное пользование Профсоюзам материальные ресурсы, технические средства и объекты недвижимости для организации отдыха и оздоровления Работников и членов их семей;

- по согласованию Сторон и при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;

- освобождают от основной работы членов профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов, на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов, президиумов на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- сохраняют место работы (должность) за лицами, освобожденными от работы вследствие избрания на выборные должности профсоюзов, на период работы в выборной должности профсоюзов;

- предоставляют освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации профсоюза, при наличии соответствующих положений в коллективных договорах, а также работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием в выборный орган локального профсоюза, либо первичной профсоюзной организации, социальные льготы, предусмотренные для работников организации;

- безвозмездно предоставляют Профсоюзам, их филиалам и представительствам, осуществляющим деятельность в данной организации, первичным организациям по их предварительной заявке свободное помещение для проведения заседаний, а также возможность размещения информации в доступном для всеобщего обозрения месте;

- могут предоставлять членам профсоюза право на свободное проведение собраний в рабочее время, с периодичностью, определённой уставом профсоюза и в порядке, установленном в коллективных договорах.

XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Отраслевое соглашение вступает в силу с 1 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года, а в части ответственности, порядка разрешения споров – до их полного исполнения и подлежит уведомительной регистрации в государственном органе по труду в области регулирования трудовых отношений в течение десяти календарных дней с момента его подписания Сторонами.

15.2. Следующие приложения к настоящему Отраслевому соглашению носят рекомендательный характер:

1) типовая форма коллективного договора для организаций нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (Приложение №1);

2) типовые правила о социальной поддержке работников организаций нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (Приложение №2);

3) типовое положение о Производственном совете по безопасности и охране труда в организациях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (Приложение №3);

4) типовое положение о техническом инспекторе по охране труда в организациях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (Приложение №4);

5) типовые правила о единой системе внутренней коммуникации между Работодателями и Работниками нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (Приложение №5);

6) типовое положение о Службе общественного контроля при отраслевом профсоюзе (Приложение №6).

15.3. За нарушение принятых на себя обязательств Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РК и настоящим Соглашением.

15.4. Контроль за исполнением Соглашения осуществляют Стороны социального партнерства. Отраслевая комиссия в соответствии с утвержденным ей порядком вправе рассматривать вопросы о нарушении Сторонами положений Соглашения и принимает меры по их устранению.

Все спорные вопросы, возникающие в ходе реализации Соглашения, решаются на заседании Комиссии, а в случае разногласия - в судебном порядке в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

15.5. Соглашение составлено и подписано в шести экземплярах, на государственном и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу. В организациях отраслей Работодатели и Профсоюз совместно обеспечивают доведение Соглашения до сведения работников в течение одного месяца со дня его подписания. Текст Соглашения публикуется в средствах массовой информации.

15.6. Министерство, являясь уполномоченным государственным органом на отраслевом уровне, обеспечивает официальную публикацию Соглашения.

15.7. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим приоритетные направления и необходимые действия по проведению согласованной социально-экономической политики в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2023–2025 годы.

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН:

Вице-министр энергетики
Республики Казахстан



А. Магауов

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ:

Объединение юридических лиц
«Казахстанская ассоциация организаций
нефтегазового и энергетического комплекса
«KAZENERGY»
Генеральный директор



К. Ибрашев

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ:

Общественное объединение
«Казахстанский отраслевой профессиональный союз
нефтегазового комплекса»
Председатель



С. Калиев

Общественное объединение
«Казахстанский нефтегазовый
отраслевой профессиональный союз»
Председатель



Е. Мустафина

Общественное объединение
«Отраслевой профессиональный союз
работников химической, нефтехимической и
родственных отраслей промышленности»
Председатель



К. Примкулов

Утверждено Отраслевой комиссией по
социальному партнерству и регулированию
социальных и трудовых отношений
нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и
нефтегазохимической отраслях
протокол от 31 марта 2023 года №1-2023

Дополнительное соглашение №1
к Отраслевому соглашению о социальном партнерстве
в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей
и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан
на 2023-2025 годы

Зарегистрировано в Министерстве
труда и социальной защиты населения
Республики Казахстан № 94
от «5» апреля 2023 года
Б. Бердусов

г. Астана, 2023 год

Дополнительное соглашение №1

к Отраслевому соглашению о социальном партнерстве в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2023-2025 годы

г. Астана

«___» _____ 2023 года

В соответствии с протоколом заседания Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в нефтегазовой отрасли от 31 марта 2023 года № 1-2023, пунктом 1.2 Отраслевого соглашения в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2023-2025 годы (далее – Отраслевое соглашение),

- государство, в лице Министерства энергетики Республики Казахстан (далее - Министерство);

- работодатели нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, в лице их полномочного представителя: отраслевой ассоциации Объединение юридических лиц «Казахстанская ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «KAZENERGY» и отраслевые организации (далее - Работодатель);

- работники нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, в лице их полномочных представителей работников: ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз нефтегазового комплекса», ОО «Казахстанский нефтегазовый отраслевой профессиональный союз» и ОО «Отраслевой профессиональный союз работников химической, нефтехимической и родственных отраслей промышленности» (далее – Профсоюзы) заключили настоящее Дополнительное соглашение №1 к Отраслевому соглашению и согласились внести следующее изменение в Отраслевое соглашение:

1. Подпункт 3-1) пункта 5.2 раздела V «Основные принципы оплаты труда» изложить в следующей редакции:

«3-1) Установить минимальный предел межразрядного коэффициента в отраслях между первым и вторым квалификационными разрядами не менее - 1,14; между вторым и третьим не менее - 1,07; между третьим и четвертым - не менее 1,05, между четвертым и пятым - не менее 1,08, между пятым и

шестым - не менее 1,05; между шестым и седьмым, седьмым и восьмым разрядами - не менее 1,01;

В случае, если системой оплаты труда в организациях предусмотрены межразрядные коэффициенты с более высокими значениями, они не могут быть пересмотрены в сторону уменьшения;».

Подпункт 4) пункта 5.2 раздела V «Основные принципы оплаты труда» изложить в следующей редакции:

«4) оплата труда работников отраслей, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, определенным уполномоченным государственным органом по труду и по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Отраслевые коэффициенты устанавливаются в размерах, соответствующих классифицируемым условиям труда по степени вредности, согласно Приказа Председателя Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 31 декабря 2020 года № 24 «Об утверждении Методических рекомендаций «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» и Приказу Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1057. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2015 года №12743 «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда» в процентах (6, 10, 14, 18, 22, 26) от базовой тарифной ставки рабочего первого разряда.

2. Все условия Отраслевого соглашения, не затронутые настоящим Дополнительным соглашением №1, остаются неизменными, и Стороны социального партнерства подтверждают по ним свои обязательства.

3. Настоящее Дополнительное соглашение №1 является неотъемлемой частью Отраслевого соглашения, составлено и подписано в шести (6) экземплярах на государственном и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу. В организациях отраслей, Работодатели и Профсоюзы совместно обеспечивают доведение настоящего Дополнительного соглашения №1 до сведения работников в течение одного месяца со дня его подписания.

4. Настоящее Дополнительное соглашение №1 вступает в силу со дня регистрации его Министерством труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и действует по 31 декабря 2025 года.

5. Подписи Сторон социального партнерства:

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН:

Вице-министр энергетики
Республики Казахстан



А. Мағауов

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЕЙ:

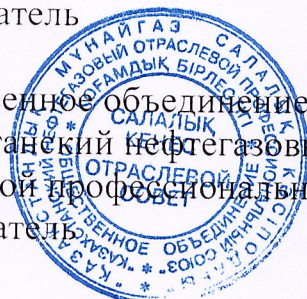
Объединение юридических лиц
«Казахстанская ассоциация организаций
нефтегазового и энергетического комплекса
«KAZENERGY»
Генеральный директор



К. Ибраев

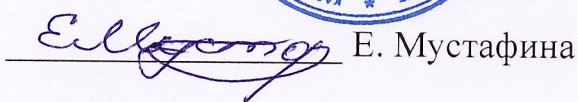
ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ:

Общественное объединение
«Казахстанский отраслевой профессиональный союз
нефтегазового комплекса»
Председатель



С. Қалиев

Общественное объединение
«Казахстанский нефтегазовый
отраслевой профессиональный союз»
Председатель



Е. Мустафина

Общественное объединение
«Отраслевой профессиональный союз
работников химической, нефтехимической и
родственных отраслей промышленности»
Председатель



К. Примкулов

Одобрено Отраслевой комиссией по
социальному партнерству и регулированию
социальных и трудовых отношений
нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и
нефтегазохимической отраслей
Протокол № 2-2024 от «11» июня 2024 года

Дополнительное соглашение №2
к Отраслевому соглашению о социальном партнерстве
в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей
и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан
на 2023-2025 годы

Зарегистрировано в Министерстве
труда и социальной защиты населения
Республики Казахстан № 349
от «19» 06 2024 года

Албенова А. М. су

г. Астана, 2024 год

**Дополнительное соглашение №2
к Отраслевому соглашению о социальном партнерстве в нефтегазовой,
нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики
Казахстан на 2023–2025 годы**

г. Астана

« ___ » _____ 2024 года

В соответствии с Протоколом № 2-2024 заседания Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в нефтегазовой отрасли от «11» июня 2024 года, пунктом 1.2. Отраслевого соглашения о социальном партнерстве в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2023-2025 годы (далее – Отраслевое соглашение),

- государство, в лице Министерства энергетики Республики Казахстан (далее - Министерство);

- работодатели нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, в лице их полномочного представителя: отраслевой ассоциации - Объединение юридических лиц «Казахстанская ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «KAZENERGY» и отраслевые организации (далее - Работодатель);

- работники нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, в лице их полномочных представителей работников: ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз нефтегазового комплекса», ОО «Казахстанский нефтегазовый отраслевой профессиональный союз» и ОО «Отраслевой профессиональный союз работников химической, нефтегазохимической и родственных отраслей промышленности» (далее – Профсоюзы) заключили настоящее Дополнительное соглашение №2 к Отраслевому соглашению и согласились внести следующие изменения и дополнения в Отраслевое соглашение:

1. Подпункт 15) пункта 2.1 раздела II. «Взаимоотношения и обязательства сторон» изложить в следующей редакции:

«15) принимать участие при заинтересованности в обсуждении вопросов ратификации следующих международных Конвенций:

№ 102 «О минимальных нормах социального обеспечения»;

№ 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»;

№ 132 «Об оплачиваемых отпусках»;

№ 154 «О содействии коллективным переговорам»;

№ 161 «О службах гигиены труда»;

№ 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя»;

№176 «О охране труда на шахтах»,

№ 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве»;

№ 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»;».

2. Пункт 2.1 раздела II. «Взаимоотношения и обязательства сторон» дополнить подпунктом 17) следующего содержания:

«17) не допускать незаконного вмешательства в деятельность друг друга, а также воспрепятствование и (или) создание ограничивающих условий для формирования, функционирования и деятельности профсоюзов и их объединений, а также объединений работодателей.».

3. Пункт 6.9 раздела VI. «Рабочее время и время отдыха» изложить в следующей редакции:

«6.9. В соответствии с Приказом Заместителя Премьер-Министра - Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 29 июня 2023 года № 258 «Об утверждении перечня профессиональных праздников» первое воскресенье сентября считается профессиональным праздником - «Днём работников нефтегазового комплекса». В этот день или накануне Работодатели и полномочные представители работников рассмотрят возможность организации и проведения торжественного собрания в организациях с чествованием передовиков производства.».

4. Пункт 7.7 раздела VII. «Социальные гарантии, компенсации и льготы» исключить.

5. Подпункт 10) пункта 8.1 раздела VIII. «Содействие занятости» изложить в следующей редакции:

«10) производят социальные отчисления в соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан и исполняют иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством РК;».

6. Подпункт 13) пункта 8.1 раздела VIII. «Содействие занятости» изложить в следующей редакции:

«13) предпринимают меры по: постепенной замене иностранных специалистов казахстанскими через предоставление приоритетного права на трудоустройство для казахстанских специалистов при равной квалификации кандидатов (с учетом уровня образования, знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника), включая различные программы национализации кадров; предотвращению случаев нелегального привлечения иностранной рабочей силы;».

7. Подпункт 1) пункта 9.1 раздела IX «Гендерная и молодежная политики» изложить в следующей редакции:

«1) не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери;».

Общественное объединение
«Отраслевой профессиональный союз
работников химической, нефтехимической и
родственных отраслей промышленности»
Председатель



К. Примкулов

Общественное объединение
«Казахстанский нефтегазовый
отраслевой профессиональный союз»
Председатель



В. Мустафина

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ:

Объединение юридических лиц
«Казахстанская ассоциация организаций
нефтегазового и энергетического комплекса
«KAZENERGY»
Генеральный директор



А. Куантыров

Объединение юридических лиц
«Ассоциация производителей и потребителей
нефтегазохимической продукции»
Генеральный директор



Г. Толкимбаев

Объединение юридических лиц
«Ассоциация организаций
«PetroMining»»
Президент



С. Боранбеков

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН:

Вице-министр энергетики
Республики Казахстан



А. Жамауов