



Қазақстан Республикасының Өнеркәсіп және құрылыс министрлігі,
«Көмір өнеркәсібі қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» ҚБ,
«Қазуглепроф» көмір өндірушілердің салалық кәсіптік одағы» ҚБ,
Қазақстан Республикасының көмір саласы ұйымдарының жұмыс берушілері
арасындағы 2025-2027 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының
көмір өнеркәсібіндегі әлеуметтік әріптестік туралы
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ

Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау
министрлігінде тіркелген

«3» маусым 2025 жыл

№ 115

Астана қ.

Алғабекова #7
ау

**Қазақстан Республикасының
көмір өнеркәсібіндегі 2025 – 2027 жылдарға арналған
Салалық келісім**

Бөлімдер:

1. Жалпы ережелер
2. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттар
3. Әлеуметтік серіктестік және диалог
4. Еңбекақы төлеудің негізгі принциптері
5. Жұмыс уақыты және демалыс уақыты
6. Кепілдіктер мен өтемақылар
7. Салалық біліктілік шеңберін бекіту
8. Еңбекті қорғау
9. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері және қоғамдық бақылау
10. Әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен среуілдердің алдын алу және алдын алу жөніндегі іс-шаралар
11. Келісімнің орындалуын бақылау және жауапкершілік

1. Жалпы ережелер

1.1. Осы Қазақстан Республикасының көмір өнеркәсібіндегі әлеуметтік әріптестік туралы 2025-2027 жылдарға арналған салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) көмір кәсіпорындарының тұрақты және тиімді қызметін ұйымдастыру арқылы қол жеткізілетін көмір саласы қызметкерлерінің әл-ауқаты мен өмір сүру деңгейін арттыру, өндіріс пен еңбек жағдайларын ұйымдастыруды жақсарту, қызметкерлер мен жұмыс берушілер мүдделерінің теңгерімін қамтамасыз ету, мемлекеттің, жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің әділ қоғам құру мақсатында ортақ жауапкершілігіне негізделген әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамыту мақсатында жасалған. Осы Келісім Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына, 2025-2027 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (*қауымдастықтары, одақтары*) және кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері (*қауымдастықтары, одақтары*) арасындағы Бас келісіммен, «Кәсіптік одақтар туралы» Заңмен сәйкес әзірленді.

Келісімнің тараптары:

– Қазақстан Республикасының Өнеркәсіп және құрылыс министрлігі (*бұдан әрі – Министрлік*);

– «Көмір өнеркәсібі қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» ҚБ салалық кәсіподақтары, «Қазуглепроф» көмір өндірушілердің салалық кәсіптік одағы» ҚБ (*бұдан әрі – Кәсіподақ*);

– Қазақстан Республикасының көмір саласы ұйымдарының жұмыс берушілері және олардың өкілетті өкілі - Тау-кен өндіру және тау-кен металлургия кәсіпорындарының республикалық қауымдастығы (*бұдан әрі – Жұмыс берушілер*), бұдан әрі «Тараптар» деп аталады.

1.2. Осы Келісімнің күші Қазақстан Республикасының көмір саласындағы Министрлікке, Жұмыс берушілерге, Кәсіподақ мүшелеріне қолданылады.

1.3. Осы Келісім көмір саласындағы кәсіпорындарда жұмыс беруші мен қызметкер арасындағы әлеуметтік әріптестіктің міндетті заңды құжаты болып табылатын ұжымдық шарттар жасасу кезінде негіз болады. Ұжымдық шарттардың мазмұны Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен, Бас келісіммен және осы Келісіммен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлата алмайды.

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

2. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттар

2.1. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеу мен іске асырудың үйлестірушісі Министрлік болып табылады.

2.2. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеудің, оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізудің бастамашысы осы Келісімнің кез келген тарабы болуға құқылы.

2.3. Саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының мазмұны бойынша ұсыныстарды әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссия (*бұдан әрі – Салалық комиссия*) қарайды, ол келісілген ұстанымды түпкілікті әзірлеу мақсатында ұжымдық келіссөздер мен өзара консультациялар жүргізеді.

2.4. Тараптар осы Келісімнің қолданылу кезеңінде сала қызметкерлері үшін үлкен маңызға ие болатын Қазақстан Республикасының мынадай нормативтік құқықтық актілері бойынша ұсыныстарды қарауға, әзірлеуге және тиісті мемлекеттік органдарға есепке алу үшін беруге тиіс:

1) тәуекелге бағдарланған тәсіл негізінде еңбекті қорғауды басқарудың ұлттық жүйесін жаңғыртуға қатысты ұсыныстарды талқылау бойынша;

2) кәсіптік тәуекелдерді бағалау нәтижелері негізінде олардың түрлері мен көлемдерін айқындаудың жаңа тәртібін (тетігін), оның ішінде оларды тағайындаудың белсенді форматы туралы белгілеу жолымен еңбектің зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларында жұмыс істеу кезінде кепілдіктер берудің мемлекеттік тетігін трансформациялау бөлігінде ұсыныстар әзірлеу бойынша;

3) оқытудың жаңа түрлері мен тәсілдерін (өзекті бағдарламалар, қашықтықтан оқыту, тренажерлер және имитациялық модельдер) енгізу есебінен еңбекті қорғау саласындағы кадрлық даму бөлігінде ұсыныстар әзірлеу бойынша;

4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес пен техникалық инспекторлар туралы үлгілік ережелерді әзірлеуге ұсыныстар енгізу жолымен, оларды мамандандырылған оқытуды және біліктілігін арттыруды ұйымдастыра отырып, қоғамдық бақылаудың ролін арттыру бойынша;

5) әлеуметтік сақтандыруды, міндетті медициналық әлеуметтік сақтандыруды жетілдіру;

6) заңнамалық деңгейде қабылданған саланың мүдделерін қозғайтын өзге де бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау бойынша жүзеге асырылады.

2.5. Тараптар жерасты тобының қызметкерлері үшін зейнеткерлік жасты төмендету жөніндегі жұмысты жалғастырады.

3. Әлеуметтік серіктестік және диалог

3.1. Тараптар әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамытуды, оның саладағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу үшін мүмкіндіктерін тиімді пайдалануды қамтамасыз ету қажет деп санайды.

3.2. Тараптар әлеуметтік әріптестіктің негізгі мақсаттары еңбек жанжалдарының алдын алу, қызметкерлерге олардың құқықтарын түсіндіру, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу және ұжымдық-шарттық реттеу практикасын талдау және жетілдіру, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау болып табылатынын мойындайды.

3.3. Тараптар келісті:

1) сыйластыққа, келісімге және өзара түсіністікке қол жеткізу жолымен олардың арасында туындайтын қайшылықтарды шешу кезінде Тараптар мүдделерінің теңгерімін сақтауды ескере отырып, әлеуметтік әріптестік қағидаттарында өзара қатынастар құруға;

2) әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу, көмір саласы қызметкерлерінің еңбек құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету, кәсіпорындарда ұжымдық шарттар деңгейінде Бас және осы Келісімдер шеңберінде қабылданған міндеттемелерді орындау мәселелері бойынша бірлескен консультациялар (іс-шаралар) өткізуге;

3) Қазақстан Республикасы заңнамасының ережелерін жетілдіру арқылы әлеуметтік әріптестік институтын реформалау арқылы қызметкерлердің әлеуметтік және еңбек құқықтары мен заңды мүдделерін білдіру және қорғау бойынша көмір саласындағы салалық кәсіподақтар мен жұмыс берушілер бірлестіктерінің стратегиялық рөлін арттыруға;

4) Тараптардың бір-бірінің қызметіне араласпауы және кәсіподақтар ұйымдары мен жұмыс берушілердің құрылуы мен жұмыс істеуіне кедергі келтірмеуі туралы заңнамалық және жалпыға бірдей танылған халықаралық нормалар мен қағидаларды сақтауға міндетті.

3.4. Тараптар салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті, оның ішінде консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы Тараптардың мүдделерін келісуді әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссия қамтамасыз ететініне келісімге келді.

3.5. Тараптар осы Келісімге қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссия туралы Ережені әзірлейді және бекітеді.

3.6. Салалық Комиссия қажеттілігіне қарай, бірақ жылына кемінде бір рет осы Келісімнің орындалуы туралы Тараптардың есептерін қарайды. Өндірістегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жұмыстың нәтижелерін, өндірістік жарақаттануды, кәсіптік сырқаттанушылықты талдауды тыңдайды.

4. Еңбекақы төлеудің негізгі принциптері

4.1. Кәсіптік-біліктілік топтары бойынша еңбекақы төлеудегі диспропорцияны жою, қызметкерлерді өзінің біліктілігі мен еңбек өнімділігін арттыруға ынталандыру, жас ұрпақ үшін шахтер мамандықтарының тартымдылығын қамтамасыз ету мақсатында Жұмыс беруші еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіреді.

4.2. Бірінші разрядты Қызметкердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (жалақысының) ең төмен мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңында белгіленген тиісті қаржы жылына белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен төмен болмауы тиіс.

Бұл ретте ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін Қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу қалыпты еңбек жағдайлары бар жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғары тарифтік ставкаларды (айлықақыларды) немесе мөлшері төменде келтірілген салалық коэффициенттерді ескере отырып айқындалатын қосымша ақыларды белгілеу жолымен жоғары мөлшерде белгіленеді:

шахталардың, разрездердің, зауыттар мен фабрикалардың бетіндегі қатынас коэффициент – 1.7;

– дренаждық шахталардағы жерасты жұмыстарының коэффициенті – 2.2;

– дренаждық шахталардағы ұңғыма жұмыстарының коэффициенті – 2.3;

– 150 м тереңдікке дейінгі бөліктегі жұмыстардағы коэффициент-2.0;

– 150 м-ден астам тереңдіктегі бөлімдердегі жұмыстардағы коэффициент-2.2;

– шахтадағы целиктерді өңдеу бойынша жұмыс коэффициенті – 2.2;

– шахтадағы жерасты жұмыстарының коэффициенті – 3.5;

– көмір мен газдың кенеттен шығарындылары бойынша қауіпті қабаттарда жұмыс істеу кезіндегі қатынас коэффициент – 4.

Еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті ауыр жұмыстарда жұмыспен қамтылған бірінші разрядты жұмысшының айлық тарифтік мөлшерлемесінің ең төменгі мөлшері жыл сайын республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңымен бекітілетін, саланы арттыратын коэффициенттерге көбейтілген ең төменгі айлық жалақыдан кем емес мөлшерде белгіленсін.

Ұжымдық шарттардың талаптарында салалық коэффициенттерге қосымша жұмыс орындарын аттестаттау немесе басқа да техникалық өлшемдер мен қорытындылар нәтижелері бойынша ауырлық, зияндылық және қауіптілік дәрежесі бойынша жоғарыда келтірілген еңбек жағдайларының сыныптамасында көзделмеген жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу деңгейін арттыруды қамтамасыз ететін нақты жұмыс уақыты үшін қосымша ақы белгілеудің өзге де коэффициенттерінің мөлшері немесе өзге де шарттары көзделуі мүмкін.

4.3. Дайындық-қорытынды жұмыстарды орындау уақытының кезеңдері (наряд-тапсырма, материалдар, құралдар алу, техникамен, құжаттамамен танысу, жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнімді тапсыру және басқалар); жұмыс

уақытына кірмейтін уақыт кезеңдері; жерасты жұмыстарында тұрақты жұмыс істейтін қызметкерлердің жұмыс орнына дейін және кері, жұмыс ауысымы басталғанға дейін және аяқталғаннан кейін (наряд – жұмыс орнынан тыс тапсырма алуды қоса алғанда) қозғалысына байланысты уақыт кезеңдері - ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес әрбір жұмыс орны бойынша хронометраждық байқаулар негізінде төленуге тиіс.

4.4. Ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде жинау пунктінен жұмыс орнына және вахталық жұмыс әдісі кезінде кері қайту жолындағы уақыт үшін ақы төлеу мөлшері көзделуі мүмкін.

4.5. Үстеме жұмыс үшін (еңбекке уақытша және кесімді ақы төлеу кезінде), мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін, түнгі уақыттағы жұмыс үшін еңбекақыны жұмыс беруші ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес жоғары мөлшерде жүргізеді.

4.6. Жұмыс беруші жалақыны Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген мерзімде және толық көлемде төлейді. Жалақы төленбеген жағдайда Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады.

4.7. Еңбекті ынталандыру мақсатында Жұмыс беруші қызметкерлерге төлемдердің кем дегенде біреуін төлейді:

- еңбек сіңірген жылдары үшін сыйақы;
- кәсіпорын жұмысының қорытындысы бойынша біржолғы төлем (он үшінші жалақы);
- сыйлықақылар және басқа төлемдер.

Төлемдердің шарттары мен тәртібі ұжымдық шартта айқындалады.

4.8. Жалақыны индекстеу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта белгіленеді.

4.9. Разрядаралық коэффициенттің ең төменгі шегі 1,02-ден кем емес мөлшерде белгіленуге тиіс, разрядаралық коэффициенттердің неғұрлым жоғары болуы ұжымдық шартта белгіленеді.

4.10. Осы Келісімді және (немесе) ұжымдық шарттарды қайта жасасу (жасасу) кезінде Тараптар кәсіпорындардың өндірістік-экономикалық қызметін ескере отырып, осы Келісімді және (немесе) ұжымдық шарттарды қайта жасасу (жасасу) сәтінде қолданыста болатын жалақы деңгейін және әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктердің жалпы деңгейін қамтамасыз етеді.

5. Жұмыс уақыты және демалыс уақыты

5.1. Жұмыс уақыты мен демалыс уақыты Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және еңбек тәртібінің ережелерімен айқындалады. Жұмыс берушілер жұмысшылардың жұмыс істеген уақытын есепке алуды жүзеге асырады.

5.2. Негізгі ақылы жыл сайынғы еңбек демалысының ұзақтығы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес белгіленеді. Ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда еңбегі өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған қызметкерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі. Жұмыс беруші өндірістік объектілерді

еңбек жағдайлары бойынша, сондай-ақ аттестаттауға жатпайтын жұмыс орындары бойынша аттестаттауды өткізбеген жағдайда, қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстары Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015.11.28 №1053 бұйрығымен бекітілген тізімге сәйкес толық көлемде беріледі.

Ұжымдық шартта көтермелеу сипатындағы қосымша демалыстар көзделуі мүмкін.

5.3. Қызметкерге жеке өтініші бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс беріледі, оны берудің ұзақтығы мен негізі ұжымдық шартта айқындалады.

5.4. Қалыпты жұмыс уақыты аптасына 40 (қырық) сағаттан аспауы керек.

Қазақстан Республикасының уәкілетті органы не Жұмыс берушінің жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану құқығымен аттестаттау нәтижелері бойынша бекітілген өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын жұмыскерлер үшін аптасына 36 (отыз алты) сағаттан аспайтын қысқартылған жұмыс уақытының ұзақтығы белгіленеді.

Жерасты жағдайында жұмысты орындаудың күнделікті уақыты 6 (алты) сағаттан аспауы тиіс.

6. Кепілдіктер мен өтемақылар

6.1. Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарынан тыс әлеуметтік кепілдіктер, өтемақылар мен жеңілдіктер жұмыс берушінің қаржылық жағдайы ескеріле отырып беріледі.

Кепілдіктер беру шарттары ұжымдық шартта айқындалады.

6.2. Қызметкер өндірістегі жазатайым оқиға кезінде қайтыс болған жағдайда, еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жұмыс беруші қаза тапқан қызметкердің қаза тапқан адамның отбасына жылдық 10 жалақысы мөлшерінде моральдық зиянды өтеу мақсатында біржолғы (өтемақы) төлем төлейді. Өтеу тәртібі, шарттары және адамдар тобы ұжымдық шартта айқындалады.

Өндірістегі жазатайым оқиғалардың салдарынан қаза тапқан қызметкерлерді жерлеуге (еске алу түскі асын қоса алғанда) материалдық көмек көрсету тәртібі мен шарттары ұжымдық шарттарда айқындалады.

6.3. Жұмыс беруші кәсіподақпен бірлесіп ерекше көзге түскен қызметкерлерді мемлекеттік наградалармен, ведомстволық төсбелгілермен наградалармен, құрмет грамоталарымен және көтермелеудің өзге де түрлерімен наградтауға ұсынады.

6.4. «Шахтер даңқы» және (немесе) «Кенші даңқы» ведомстволық наградаларымен наградтау кезінде жұмыс беруші көтермелеуді мынадай мөлшерде төлейді:

III дәреже – 30 АЕК;

II дәреже – 45 АЕК;

I дәреже – 60 АЕК.

«Еңбек ардагері» ведомстволық наградасымен марапатталған кезде жұмыс беруші көтермелеу төлейді – 45 АЕК.

6.5. Кәсіподақпен бірлесіп жұмыс беруші «Шахтер күні» кәсіби мерекесін мерекелеу бойынша іс-шаралар өткізуді ұйымдастырады. Кәсіби және мерейтойлық мерекелерді мерекелеу жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру рәсімі мен тәртібі ұжымдық шартта айқындалады.

6.6. Ұжымдық шарттарда:

қызметкерлерді сауықтыру, санаторлық-курорттық, санаторлық-профилактикалық емдеу жөніндегі іс-шаралар;

қызметкерлерді санаторлық-курорттық емдеуге және олардың балаларын балалар лагерьлерінде сауықтыруға жолдамаларды өтеу тәртібі мен мөлшері көзделеді.

6.7. Жұмыс беруші Кәсіподақпен бірлесіп спортты дамытуға және қызметкерлердің денсаулығын нығайтуға бағытталған іс-шараларды әзірлейді және қаржыландырады. Қаржыландыру шарттары ұжымдық шартта айқындалады.

6.8. Жұмыс берушінің актілері ұжымдық шартта көрсетілген тізбеге сәйкес Кәсіподақтың пікірін ескере отырып шығарылады.

6.9. Ұйым қайта ұйымдастырылған, таратылған, жұмыскерлер саны жұмыскерлердің жалпы санының 10%-дан астамына қысқарған жағдайда (күнтізбелік жыл ішінде біржолғы) Жұмыс беруші алдын ала, кемінде екі ай бұрын кәсіподаққа санның немесе штаттың қысқаруына жататын жұмыскерлерді әлеуметтік қолдауды қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларды ұйымдастыру үшін жазбаша хабарлайды, оның ішінде: жұмыскерлерге консультация беру жұмыстан айырылу жағдайы бойынша әлеуметтік төлемге құқықтың болуы және оны тағайындау қағидалары туралы, қысқартуға жататын қызметкерлерді жұмысқа орналастыру мүмкіндігін қарастыру, оның ішінде өңірді және саланы жұмыспен қамтудың жол карталары, сондай-ақ Қазақстан Республикасының еңбек нарығын дамыту Тұжырымдамасы шеңберінде.

6.10. Жұмыс беруші штат немесе сан қысқарған жағдайда босатылған қызметкерлерді жұмысқа орналастыру бойынша шаралар қабылдайды.

6.11. Жұмыскерлерді жұмыс орнына және қызметтік көлікпен кері тасымалдау Жұмыс берушінің қаражаты есебінен тұрғын үй жұмыс орнынан 3 (үш) километрден астам қашықтықта және қоғамдық көліктің қозғалыс маршруттары болмаған кезде жүзеге асырылады. Қызметкердің тұрақты тұратын жері персоналды жеткізуді қамтамасыз ету, оны көлік жөнелтілетін жерге дейін тасымалдауды қамтамасыз ету көзделмеген жерге өзгерген кезде қызметкер өзіне алады. Қызметкерлерді жұмыс орнына дейін және кері жеткізуді ұйымдастыру тәртібі ұжымдық шартта айқындалады.

6.12. Қазақстан Республикасының әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа толуына байланысты еңбек шарты бұзылған кезде жұмыскерлерге біржолғы төлемдерді және зиянды және қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс өтілі кезінде арнайы әлеуметтік төлем тағайындауды жұмыс беруші ұжымдық шартта айқындалған мөлшерде төлейді.

6.13. Кәсіпорын өндірісінде қаза тапқан жұмысшылардың жесірлеріне көмір бөлу тегін.

Тұрғын үйі пешпен жылытумен жабдықталған жұмысшылар мен зейнеткерлерге көмір бөлу шарттары ұжымдық шарттармен айқындалады.

6.14. Кәсіпорында алған өндірістік жарақаттан немесе кәсіптік аурудан кейін жұмысқа қабілеттілігін қалпына келтірген қызметкерлерді жұмыс беруші лауазымы (кәсібі) бойынша бос орындар болған және медициналық қорытындымен расталған денсаулық жағдайы бойынша рұқсат етілген жағдайда оларды жұмысқа орналастыру мүмкіндігіне қарайды.

Ұжымдық шартта еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңдеріне қосымша ақы көзделуі мүмкін.

6.15. Жұмыс беруші еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік талаптарды орындамау салдарынан оның өмірі мен денсаулығына қауіп төнген кезде қызметкер жұмыстан бас тартқан жағдайда, қызметкерге қауіпті жою уақытына басқа жұмыс не еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі талаптарға сәйкес келмеуіне байланысты ұйымның жұмысын тоқтата тұру уақытына жалақысын сақтау ұсынылады.

7. Салалық біліктілік шеңберін бекіту

7.1. Тараптар мәселелер бойынша консультациялар өткізуге келісті:

Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің Бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығын және көмір саласындағы басшылар, мамандар және қызметшілер лауазымдарының бірыңғай біліктілік анықтамалығын жаңғырту;

кадрларды сертификаттау жүйесін қалыптастыру;

өндірісішілік оқытуды дамыту және босатылған қызметкерлерді озық кәсіптік оқыту.

7.2. Салалық біліктілік жүйесін дамытуға жәрдемдесу.

7.3. Салалық кәсіби стандарттарды әзірлеуге және ресімдеуге қатысу.

8. Еңбекті қорғау

8.1. Тараптар қызметкердің өмірі мен денсаулығын сақтауды басымдық деп таниды.

8.2. Тараптар сала ұйымдарында салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау жөнінде кешенді жоспарлар әзірлейді, олардың орындалуын бақылауды жүзеге асырады.

8.3. Тараптар «Қазақстан Республикасының көмір саласы ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес» туралы және «Қазақстан Республикасының көмір саласы ұйымдарындағы Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор» туралы үлгілік ережелерді басшылыққа алады.

8.4. Жұмыс беруші қамтамасыз етеді:

- өндірістегі дені сау және қауіпсіз еңбек жағдайлары, тиісті санитарлық-тұрмыстық жағдайлар, қолданыстағы санитарлық нормалар мен ережелерге сәйкес цехтар мен бөлімшелердегі температуралық режим;

- Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерімен бекітілген нормаларға сәйкес тегін арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен. Бұл құралдарды уақытылы жуу, тазалау және жөндеу. Қорғаныс қасиеттері бойынша арнайы киім пайдалану және эстетикалық талаптарға сай болуы және Қазақстан Республикасында белгіленген мемлекеттік стандарттарға сәйкес дайындалуы тиіс;

- суық мезгілде ашық ауада жұмыс істеуге тартылатын қызметкерлерді жылы арнайы киіммен жабдықтау;

- жұмыс берушінің өз қаражаты есебінен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша қызметкерлердің білімін оқытумен, кезекті тексеруден өткізу. Осы мақсаттарға жұмсалған уақыт қызметкерлерге ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде төленеді.

8.5. Жұмыс беруші өндірістік жарақаттанған немесе кәсіптік ауруға шалдыққан қызметкерге, егер медициналық қорытындыны алғанға дейін дәрігердің қорытындысы бойынша өндірістік жарақатпен/кәсіптік аурумен тікелей себеп-салдарлық байланысы бар ауруға немесе жағдайға байланысты емделуге, дәрілік заттар мен медициналық бұйымдарға арналған шығыстарды қоса алғанда, медициналық қызметтерге арналған материалдық шығыстарды өтейді растайтын құжаттар болған кезде кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылуды немесе мүгедектікті белгілеу туралы. Қызметкерді шетелдік клиникаларға емдеуге жіберуді жұмыс беруші жарақат бейініне сәйкес келетін республикалық денсаулық сақтау ұйымының ұсынымы болған кезде ғана жүзеге асырады.

9. Кәсіподақ қызметінің кепілдіктері және қоғамдық бақылау

9.1. Кәсіподақ Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында айқындалған шарттарда және тәртіппен Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

9.2. Жұмыс беруші салалық кәсіподақтың сұрау салуы бойынша Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпаратты қоспағанда, кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелер бойынша ақпаратты жазбаша нысанда ұсынады:

- заттай түрде өндірілетін өнім көлемі;
- өнім көлемі;
- өнеркәсіптік өндірістік персоналдың еңбекақы төлеу қоры (ЖПП);
- жұмысшыларға еңбекақы төлеу қоры;
- өнеркәсіп-өндірістік персоналдың, оның ішінде жұмысшылардың саны;
- ЖПП орташа айлық жалақысы;
- жұмысшылардың орташа айлық жалақысы;
- өндірістік (еңбек) қызметпен байланысты жазатайым оқиғалар;
- жұмыс уақытының жоғалуы - барлығы, соның ішінде жарақаттар салдарынан;
- қосымша жұмыс уақытының саны;

- коммерциялық құпияны құрайтын мәліметтерді қоспағанда, демалыс және мереке күндері жұмыс істейтіндердің саны.

9.3. Кәсіподақ өкілдері еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестердің жұмысына қатысуға құқылы.

9.4. Кәсіподақ мүшелері (оның ішінде осы органдардың босатылмаған басшылары) кәсіподақ оқуы уақытына орташа жалақысы, кәсіподақ шақыратын съездерге (конференцияларға) делегаттар ретінде қатысуы, кәсіподақ мүшелерінің мүддесі үшін қоғамдық міндеттерді орындау үшін оның сайланбалы органдарының жұмысы, жұмыстан бос уақыттың ұзақтығы және кезеңділігі сақтала отырып, өндірістік қызметтен босатылады оны беру аптасына 4 сағаттан аспауы керек (айына екі жұмыс күні).

9.5. Негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері ұйым таратылған жағдайларды қоспағанда, әкімшіліктің бастамасы бойынша жұмыстан шығарыла алмайды, сондай-ақ өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақтың келісімінсіз тәртіптік жазаға тартылады.

9.6. Оларды сайланбалы лауазымдарға кәсіподақ органдарына сайлау салдарынан жұмыстан босатылған қызметкерлерге олардың сайланбалы өкілеттіктері аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (лауазымы), ал ол болмаған кезде - қызметкермен келісім бойынша басқа да тең жұмыс беріледі.

9.7. Ұйымдардың кәсіподақ комитеттеріне жұмыс беруші ұжымдық шартта айқындалған мөлшерде және тәртіппен спорттық, сауықтыру және мәдени-бұқаралық іс-шараларды өткізуге қаржы бөле алады.

9.8. Кәсіподақ өкілдеріне Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының, сала кәсіпорындары қызметкерлерінің-кәсіподақ мүшелерінің еңбек құқықтары мен мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылау жүргізу кезінде өндірістік объектілерге баруға, қалыпты еңбек жағдайларын зерделеуге және қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдауға кедергі келтіруге жол берілмейді. Қоғамдық бақылауды жүргізу кезінде кәсіподақ өкілдері еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың, өнеркәсіптік қауіпсіздіктің белгіленген ішкі ережелерін мүлтіксіз сақтауға тиіс.

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

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

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

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

9.10. Жұмыс беруші Кәсіподақтың кәсіпорындағы ақпараттық материалдарды орналастыру жөніндегі қызметіне кедергі келтірмейді.

9.11. Ұжымдық шартта Кәсіподақтың қызметін жақсартатын басқа да жағдайлар көзделуі мүмкін.

9.12. Жұмыс беруші ұжымдық шартта айқындалған тәртіппен босатылған сайлаушылар мен Кәсіподақ қызметкерлеріне кәсіпорында жұмыс істеп тұрған

еңбек құқықтарын, кепілдіктерді, жеңілдіктерді, сыйлықақы жүйелері мен көтермелеу төлемдерін таратуға құқылы.

10. Әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен ереуілдердің алдын алу және алдын алу жөніндегі іс-шаралар

10.1. Осы Келісім шеңберінде әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен ереуілдердің алдын алу және алдын алу үшін Тараптар өзіне мынадай міндеттемелерді қабылдады:

- еңбек даулары мен жанжалдарын шешуге жәрдемдесу, ұжымдық-шарттық реттеу практикасын дамыту және әлеуметтік әріптестік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссия отырыстарында көмір саласы кәсіпорындарының проблемалық мәселелерін қарау жөніндегі іс-шаралар;

- еңбек даулары мен жанжалдарын шешудің қолданыстағы тәртібін жетілдіру, ұжымдық-шарттық реттеу практикасын дамыту, әлеуметтік-еңбек саласындағы құқық бұзушылықтарға қарсы іс-қимыл жөніндегі іс-шаралар;

- кәсіпорындардың еңбек ұжымдарында көмір саласындағы жағдай, жұмыскерлер, жұмыс берушілер үшін еңбек заңнамасының негіздерін түсіндіру, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек жанжалдарында консенсусқа қол жеткізу жөніндегі құқықтар мен міндеттер туралы бірлескен семинарлар мен тренингтер өткізу жөніндегі міндеттер;

- еңбек жанжалдары бойынша Өзін-өзі бағалау диагностикасы құралын зерделеу мәселелері бойынша Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне шоғырландырылған ұсыныстар дайындау және енгізу жөніндегі іс-шаралар (ХЕҰ жобасы);

- ұжымдық еңбек дауларын Комиссия шеңберінде оларды кәсіпорын деңгейінде татуластыру рәсімдері тәртібімен реттеу мүмкін болмаған кезде қарау;

- көмір саласы кәсіпорындарында әлеуметтік-еңбек қақтығыстары мен ереуілдердің туындауына жол бермеу жөніндегі іс-шаралар;

- Кәсіподақтың техникалық инспекторлары арқылы өндірісте салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға қоғамдық бақылауды жүзеге асыру;

- жазатайым оқиғаларды тергеуге, олардың алдын алу шараларын әзірлеуге қатысу.

11. Келісімнің орындалуын бақылау және жауапкершілік

11.1. Осы Келісім шарттарының орындалуын бақылауды Тараптар жүзеге асырады.

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

11.3. Экономикалық-қаржылық себептер бойынша көмір саласы кәсіпорындарының бірі осы Келісімнің талаптарын орындау мүмкін болмаған жағдайда, Тараптар бірлескен отырыста осы Келісімнің шарттарының жекелеген тармақтарын осы кәсіпорынның қатынастарына уақытша тоқтата тұру не өзгерту туралы шешім қабылдайды.

11.4. Осы келісімнің сақталуын бақылау мен мониторингті Тараптар осы Келісімді келіссөздер жүргізу, дайындау, жасасу және оның орындалуын бақылау, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу, Осы Келісімнің тараптары өкілдерінің арасында туындайтын келіспеушіліктерді реттеу, көмір өнеркәсібіндегі бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау жөніндегі тұрақты жұмыс істейтін Салалық комиссия құру арқылы қажетті өкілеттіктер берілген өз өкілдерінің ішінен тең құқылы негізде жүзеге асырады.

11.5. Осы келісімнің сақталуын бақылау және мониторингілеу қорытындылары бойынша комиссия Тараптардың орындауына міндетті шешімдер қабылдайды.

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

11.7. Осы Келісімді іске асыру барысында туындайтын барлық даулы мәселелер әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссияның отырысында шешіледі.

11.8. Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссияның отырыстары қажеттілігіне қарай, бірақ жылына кемінде 2 (екі) рет өткізіледі.

11.9. Кәсіподақтар мен Жұмыс берушілер осы Келісім шеңберінде өздеріне алған міндеттемелерді орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін жауап береді.

11.10. Тараптар бір-бірінің қызметіне заңсыз араласуға, сондай-ақ кәсіподақтар мен олардың бірлестіктерін (қауымдастықтарын, одақтарын), сондай-ақ жұмыс берушілер бірлестіктерін (қауымдастықтарын, одақтарын) қалыптастыру, олардың жұмыс істеуі мен қызметі үшін кедергі жасауға және (немесе) шектеу жағдайларын жасауға жол бермейді.

11.11. Осы Келісімде Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес ұғымдар пайдаланылады және көмір саласы қызметкерлерінің жағдайын нашарлатпайтын Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес келеді.

11.12. Ұжымдық шарттар міндетті түрде ҚР еңбек заңнамасының нормаларына, осы Келісімге және Салалық комиссияның шешімдеріне сәйкес әзірленуге, жасасуға және түзетілуге жатады.

11.13. Осы Келісім оған барлық тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді және келесі кезеңге Салалық келісім күшіне енгенге дейін қолданылады.

11.14. Егер осы Келісімнің тараптары оның мерзімі аяқталғанға дейін 1 (бір) жыл бұрын кезекті үш жылдық уақыт кезеңіне Салалық келісім жасамаған жағдайда, онда осы Келісім Тараптар осы Келісімнің қолданылу мерзімі өткен күннен бастап автоматты түрде ұзартылған болып табылады.

11.15. Осы Келісім Астана қаласында мемлекеттік және орыс тілдерінде Тараптардың әрқайсысы үшін бірдей заңды күші бар 5 (бес) данада бір-бірден жасалды. 2025 жылы

Қазақстан Республикасының
Өнеркәсіп және құрылыс
Вице-министрі



О. Сапарбеков

«Көмір өнеркәсібі қызметкерлерінің
салалық кәсіподағы» ҚБ төрағасы
Кемеләушіліктер



М. Никифоров

«Қазуглепроф» көмір өндірушілерінің
салалық кәсіптік одағы» ҚБ төрағасы



М. Миргязов

«Тау-кен өндіру және тау-кен
металлургия кәсіпорындарының
республикалық қауымдастығы»
ЗТБ Атқарушы директоры



Н. Радостовец

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АСТАНА ҚАЛАСЫ
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АСТАНА ҚАЛАСЫ
ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АСТАНА ҚАЛАСЫ

Пролито

и пронумеровано

на 14 страницах

«ТАУ-КЕН ӨНДІРІШІ ЖӘНЕ Т.А.К.Е.Н. АСТАДЛУГҒИЯЛИК
КӨСІПОРЫНДАРЫН РЕСПУБЛИКАНЫҢ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АРКАСЫ
АЛДЫН АЛЫҢ!»

ДЛЯ ДОКУМЕНТОВ

О.О. «Т.А.К.Е.Н. АССОЦИАЦИЯ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ
И ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ»

**Қазақстан Республикасының Өнеркәсіп және құрылыс министрлігі,
«Көмір өнеркәсібі қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» ҚБ,
«Қазугленпроф» көмір өндірушілердің салалық кәсіптік одағы» ҚБ,
Қазақстан Республикасының көмір саласы ұйымдарының 2025-2027
жылдарға арналған жұмыс берушілері арасындағы Қазақстан
Республикасының көмір өнеркәсібіндегі әлеуметтік әріптестік туралы
Салалық келісімге келіспеушіліктер хаттамасы**

Астана қ.

« ____ » _____ 2025 жыл

Қазақстан Республикасының көмір өнеркәсібінде 2025–2027 жылдарға арналған Салалық келісім (бұдан әрі – Салалық келісім) жасасу жөніндегі келіссөздер процесінде Тараптар мынадай тармақтар бойынша ортақ пікірге келген жоқ:

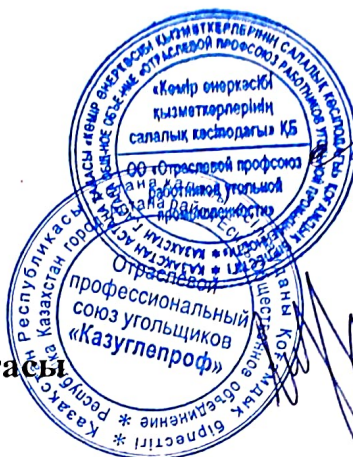
№ р/с	Кәсіподақ редакциясы	Жұмыс берушінің редакциясы
1	2	3
1.	4.5. Үстеме жұмыс үшін (еңбекке уақытша және кесімді ақы төлеу кезінде), мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін, түнгі уақыттағы жұмыс үшін еңбекақыны жұмыс беруші екі есе мөлшерде төлейді. Қазақстан Республикасының заңнамасында, Бас және осы Келісімдерде көзделмеген қосымша кепілдіктер ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.	4.5. Үстеме жұмыс үшін (еңбекке уақытша және кесімді ақы төлеу кезінде), мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін, түнгі уақыттағы жұмыс үшін еңбекақыны жұмыс беруші ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес жоғары мөлшерде жүргізеді.
2.	4.9. Разрядаралық коэффициенттің ең төменгі шегі кемінде 1,08 мөлшерінде белгіленуге тиіс, неғұрлым жоғары разрядаралық коэффициенттер ұжымдық шартта белгіленеді.	4.9. Разрядаралық коэффициенттің ең төменгі шегі кемінде 1,02 мөлшерінде белгіленуге тиіс, неғұрлым жоғары разрядаралық коэффициенттер ұжымдық шартта белгіленеді.

Туындаған келіспеушіліктер келісілгенге дейін Тараптар төмендегілер туралы уағдаласты:

1. Тараптар 2025 жылдың екінші тоқсанында Салалық келісімнің 4.5 және 4.9-тармақтары бойынша туындаған келіспеушіліктерді келісу бойынша келіссөздерге кірісуге міндеттенеді.

2. Осы келіспеушіліктер хаттамасы Тараптардың әрқайсысы үшін бірдей заңды күші бар бес данада жасалды, оған Тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді және салалық Келісімнің ажырамас бөлігі болып табылады.

**«Көмір өнеркәсібі
қызметкерлерінің
салалық кәсіподағы»
ҚБ төрағасы**



[Handwritten signature]

М. Никифоров

**«Қазуглепроф» көмір
өндірушілердің салалық
кәсіптік одағы» ҚБ төрағасы**



[Handwritten signature]

М. Миргаязов

**«Тау-кен өндіру және тау-кен
металлургия кәсіпорындарының
республикалық қауымдастығы»
ЗТБ Атқарушы директоры**



[Handwritten signature]

Н. Радостовец



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

о социальном партнерстве в угольной промышленности Республики Казахстан
между Министерством промышленности и строительства Республики Казахстан,
ОО «Отраслевой профсоюз работников угольной промышленности»,
ОО «Отраслевой профессиональный союз угольщиков «Казуглепроф»,
Работодателями организаций угольной отрасли Республики Казахстан
на 2025-2027 годы

Зарегистрировано
в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан

«3» июня 2025 года

№ 115

г. Астана

Азубекова А. М.
Су

**Отраслевое соглашение
в угольной промышленности Республики Казахстан
на 2025 – 2027 годы**

Разделы:

1. Общие положения
2. Программные и стратегические документы
3. Социальное партнерство и диалог
4. Основные принципы оплаты труда
5. Рабочее время и время отдыха
6. Гарантии и компенсации
7. Утверждение отраслевой рамки квалификации
8. Охрана труда
9. Гарантии профсоюзной деятельности и общественный контроль
10. Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок
11. Контроль и ответственность за выполнением Соглашения

1. Общие положения

1.1 Настоящее отраслевое соглашение о социальном партнерстве в угольной промышленности Республики Казахстан на 2025-2027 годы (*далее – Соглашение*) заключено в целях повышения благосостояния и жизненного уровня работников угольной отрасли, который достигается через организацию стабильной и эффективной деятельности угольных предприятий, улучшение организации производства и условий труда, обеспечения баланса интересов работников и работодателей, дальнейшее развитие социального партнёрства, основанного на солидарной ответственности государства, работодателей и работников с целью построения справедливого общества. Настоящее соглашение разработано в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, Генеральным Соглашением между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (*ассоциациями, союзами*) работодателей и республиканскими объединениями (*ассоциациями, союзами*) профессиональных союзов на 2025-2027 годы, Законом «О профессиональных союзах».

Сторонами Соглашения являются:

- Министерство промышленности и строительства Республики Казахстан (*далее-Министерство*);
- Отраслевые профсоюзы ОО «Отраслевой профсоюз работников угольной промышленности», ОО «Отраслевой профессиональный союз угольщиков «Казуглепроф» (*далее-Профсоюз*);
- Работодатели организаций угольной отрасли Республики Казахстан в лице и их полномочного представителя - Республиканской ассоциации горнодобывающих и горно-металлургических предприятий (*далее-Работодатели*), в дальнейшем именуемые «Стороны».

1.2. Действие настоящего Соглашения распространяется на Министерство, Работодателей, членов Профсоюза в угольной отрасли Республики Казахстан.

1.3. Настоящее Соглашение служит основой при заключении коллективных договоров, которые являются обязательным юридическим документом социального партнёрства между работодателем и работником на предприятиях угольной отрасли. Содержание коллективных договоров не может ухудшить положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан, Генеральным соглашением и настоящим Соглашением

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

2. Программные и стратегические документы

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

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

2.3. Предложения по содержанию программных и стратегических документов отрасли рассматриваются Отраслевой комиссией по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений (*далее-Отраслевая комиссия*), которая в целях окончательной выработки согласованной позиции проводит коллективные переговоры и взаимные консультации.

2.4. Сторонами в период действия настоящего Соглашения должны быть рассмотрены, выработаны и переданы для учета соответствующим государственным органам предложения по следующим нормативным правовым актам Республики Казахстан, которые будут иметь большое значение для работников отрасли:

1) по обсуждению предложений относительно модернизации национальной системы управления охраной труда на основе риск-ориентированного подхода;

2) по разработке предложений в части трансформации государственного механизма предоставления гарантий при работе во вредных и (или) опасных условиях труда, путём установления нового порядка (механизма) определения видов и объёмов, в том числе про активный формат их назначения на основе результатов оценки профессиональных рисков;

3) по разработке предложений в части кадрового развития в области охраны труда за счёт внедрения новых видов и способов обучения (актуальные программы, дистанционное обучение, тренажёры и имитационные модели);

4) по повышению роли общественного контроля, путём внесения предложений в разработку типовых положений о производственном совете и технических инспекторах по безопасности и охране труда, с организацией их специализированного обучения и повышения квалификации;

5) совершенствованию социального страхования, обязательного медицинского социального страхования;

б) по рассмотрению иных программных и стратегических документов, затрагивающих интересы отрасли, принятые на законодательном уровне.

2.5. Стороны продолжают работу по снижению пенсионного возраста для работников подземной группы.

3. Социальное партнёрство и диалог

3.1. Стороны считают необходимым обеспечить дальнейшее развитие социального партнёрства, эффективное использование его возможностей для регулирования социально-трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в отрасли.

3.2. Стороны признают, что основными целями социального партнёрства является предупреждение трудовых конфликтов, разъяснение работникам их прав, анализ и совершенствование практики регулирования социально-трудовых отношений и коллективно-договорного регулирования, безопасность и охрана труда.

3.3. Стороны договорились:

1) строить взаимоотношения на принципах социального партнёрства, с учётом соблюдения баланса интересов Сторон при разрешении возникающих между ними противоречий путём достижения уважения, согласия и взаимопонимания;

2) проводить совместные консультации (мероприятия) по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников угольной отрасли, выполнения принятых обязательств в рамках Генерального и настоящего Соглашений на уровне коллективных договоров на предприятиях;

3) повышать стратегическую роль отраслевых профсоюзов и объединений работодателей в угольной отрасли по представлению и защите социальных и трудовых прав и законных интересов работников через реформирование института социального партнёрства посредством совершенствования положений законодательства Республики Казахстан;

4) соблюдать законодательные и общепризнанные международные нормы, и правила о невмешательстве Сторон в деятельность друг друга и не препятствованию созданию и функционированию организаций профсоюзов и работодателей.

3.4. Стороны пришли к согласию, что социальное партнёрство на отраслевом уровне, в том числе, согласование интересов Сторон путем проведения консультаций и переговоров, обеспечивается Отраслевой комиссией по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений.

3.5. Стороны разрабатывают и утверждают Положение об Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений в течение одного месяца со дня подписания настоящего Соглашения.

3.6. Отраслевая Комиссия по мере необходимости, но не менее одного раза в год рассматривает отчеты Сторон о выполнении настоящего Соглашения. Заслушивает результаты работы по безопасности и охране труда на производстве, анализ производственного травматизма, профессиональной заболеваемости.

4. Основные принципы оплаты труда

4.1. В целях устранения диспропорции в оплате труда по профессионально-квалификационным группам, стимулирования Работников к повышению своей квалификации и производительности труда, обеспечения привлекательности профессий шахтёра для молодого поколения Работодатель совершенствует систему оплаты труда.

4.2. Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) Работника первого разряда не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год установленной действующим законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

При этом оплата труда Работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда Работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путём установления повышенных тарифных ставок (окладов) или доплат, размер которых определяется с учётом нижеприведённых отраслевых коэффициентов:

- на поверхности шахт, разрезов, заводов и фабрик коэффициент – 1.7;
- на подземных работах в дренажных шахтах коэффициент – 2.2;
- на проходческих работах в дренажных шахтах коэффициент – 2.3;
- на работах в разрезе на глубине до 150 м коэффициент – 2.0;
- на работах в разрезах на глубине более 150 м коэффициент – 2.2;
- на работах в шахте по отработке целиков коэффициент – 2.2;
- на подземных работах в шахте коэффициент – 3.5;
- при работе на пластах опасных по внезапным выбросам угля и газа коэффициент – 4.

Установить минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, занятого на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере не менее минимальной месячной заработной платы, утверждаемой ежегодно законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, умноженной на повышающие отраслевые коэффициенты.

Условиями коллективных договоров в дополнение к отраслевым коэффициентам могут предусматриваться иные размеры коэффициентов или иные условия установления доплат за время фактической работы, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда Работников, занятых на работах, не предусмотренных в приведенной выше классификации условий труда по степени тяжести, вредности и опасности по результатам аттестации рабочих мест или других технических замеров и заключений.

4.3. Периоды времени выполнения подготовительно-заключительных работ (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие); периоды времени, связанные с передвижением работников, постоянно занятых на подземных работах, до рабочего места и обратно, до начала и после окончания рабочей смены (включая получение наряда – задания вне рабочего

места) - подлежат оплате на основании хронометражных наблюдений по каждому рабочему месту в соответствии с условиями коллективных договоров.

4.4. Коллективным договором или актом Работодателя может быть предусмотрен размер оплаты времени в пути от пункта сбора к месту работы и обратно при вахтовом методе работы.

4.5. Оплата труда за сверхурочную работу (при повременной и сдельной оплатах труда), за работу в праздничные и выходные дни, работу в ночное время производится Работодателем в повышенном размере согласно условиям коллективного договора.

4.6. Работодатель выплачивает заработную плату в полном объёме и в сроки, которые установлены Трудовым кодексом Республики Казахстан. В случае невыплаты заработной платы Работодатель несёт ответственность, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

4.7. В целях мотивации труда Работодатель производит Работникам не менее одной из выплат:

- вознаграждение за выслугу лет;
- единовременная выплата по итогам работы предприятия за год (*тринадцатая зарплата*);
- премии и другие выплаты.

Условия и порядок выплат определяется коллективным договором.

4.8. Порядок и условия индексации заработной платы устанавливается коллективным договором.

4.9. Минимальный предел меж разрядного коэффициента должен быть установлен в размере не менее 1,02, более высокие межразрядных коэффициенты устанавливаются в коллективном договоре.

4.10. При перезаключении (заключении) настоящего Соглашения и (или) коллективных договоров Стороны обеспечивают уровень заработной платы, и общий уровень социальных льгот и гарантий, действующие на момент перезаключения (*заключения*) настоящего Соглашения и (или) коллективных договоров, с учётом производственно-экономической деятельности предприятий.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время и время отдыха определяется трудовым законодательством Республики Казахстан и правилами трудового распорядка. Работодатели осуществляют учет рабочего времени, отработанного работниками.

5.2. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются Работникам, труд которых в тяжёлых, вредных и (или) опасных условиях подтверждён результатами аттестации производственных объектов по условиям труда согласно списку, утвержденному приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28.11.2015 года №1053. В случае непроведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат

аттестации, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме согласно списку, утвержденному приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28.11.2015 года №1053.

Коллективным договором могут предусматриваться дополнительные отпуска поощрительного характера.

5.3. По личному заявлению Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность и основания для его предоставления определяется коллективным договором.

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

Для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждённому уполномоченным органом Республики Казахстан либо по результатам аттестации с правом применения Работодателем суммированного учёта рабочего времени.

Ежедневное время выполнения работы в подземных условиях не должно превышать 6 (шесть) часов.

6. Гарантии и компенсации

6.1. Социальные гарантии, компенсации и льготы, сверх требований законодательства Республики Казахстан предоставляются с учетом финансового состояния работодателя.

Условия предоставления гарантий определяются коллективным договором.

6.2. В случае смерти работника при несчастном случае на производстве, при исполнении трудовых (служебных) обязанностей работодатель выплачивает единовременную (компенсационную) выплату, с целью возмещения морального вреда в размере 10 годовых заработных плат погибшего работника семье погибшего. Порядок, условия возмещения и круг лиц определяется в Коллективном договоре.

Порядок и условия оказания материальной помощи на погребение (включая поминальный обед) работников, погибших в результате несчастных случаев на производстве, определяются коллективными договорами.

6.3. Работодатель совместно с Профсоюзом представляет особо отличившихся работников к награждению государственными наградами, ведомственными нагрудными знаками наградами, почётными грамотами и иными видами поощрений.

6.4. При награждении ведомственными наградами «Шахтёр даңқы» и (или) «Кенші даңқы», работодатель выплачивает поощрение в следующих размерах:

- III степень – 30 МРП;
- II степень – 45 МРП;
- I степень – 60 МРП.

При награждении ведомственной наградой «Еңбек ардагері» работодатель выплачивает поощрение – 45 МРП.

6.5. Совместно с Профсоюзом работодатель организывает проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника «День Шахтёра». Процедура и порядок финансирования мероприятий по празднованию профессиональных и юбилейных праздников, определяется коллективным договором.

6.6. В коллективных договорах предусматриваются:

– мероприятия по оздоровлению, санаторно-курортному, санаторно-профилактическому лечению работников;

– порядок и размер компенсации путёвок на санаторно-курортное лечение работников и оздоровление их детей в детских лагерях.

6.7. Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает и финансирует мероприятия, направленные на развитие спорта и укрепление здоровья работников. Условия финансирования определяются в коллективном договоре.

6.8. Акты работодателя издаются с учетом мнения Профсоюза, в соответствии с перечнем, указанным в коллективном договоре.

6.9. В случае реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности работников более чем на 10% от общего количества работников (единовременно в течение календарного года), Работодатель заблаговременно, не менее чем за два месяца, письменно уведомляет Профсоюз для организации мероприятий по обеспечению социальной поддержки работников, подпадающих под сокращение численности или штата, включая: консультирование работников о наличии права на социальную выплату по случаю потери работы и правилах ее назначения, рассмотрение вопроса возможного трудоустройства работников, подлежащих сокращению, в том числе в рамках дорожных карт занятости региона и отрасли, а также Концепции развития рынка труда Республики Казахстан.

6.10. Работодателем принимаются меры по возможному трудоустройству высвобождаемых работников в случае сокращения штатов или численности.

6.11. Перевозка работников к месту работы и обратно служебным транспортом осуществляется за счёт средств Работодателя при отдалённости жилья более 3 (трёх) километров от места работы и при отсутствии маршрутов движения общественного транспорта. При изменении места постоянного проживания работника в местность, из которой не предусмотрено обеспечение доставки персонала, обеспечение его транспортировки до места отправки транспорта работник берёт на себя. Порядок организации доставки работников до места работы и обратно определяется Коллективным договором.

6.12. Единовременные выплаты работникам при расторжении трудового договора в связи с достижением пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан пенсионного возраста, и назначение специальной социальной выплаты при стаже работы во вредных и опасных условиях труда выплачиваются работодателем в размере, определенном Коллективным договором.

6.13. Бесплатно выделять уголь вдовам работников, погибших на производстве предприятий.

Условия выделения угля работникам и пенсионерам, жильё которых оборудовано печным отоплением, определяется коллективными договорами.

6.14. Работники, восстановившие трудоспособность после производственной травмы или профзаболевания, полученные на предприятии, рассматриваются Работодателем на возможность их трудоустройства при наличии вакантных мест по должности (*профессии*) и допустимых по состоянию здоровья, подтвержденного медицинским заключением.

В Коллективном договоре может предусматриваться дополнительная оплата периодов временной нетрудоспособности.

6.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, работнику предоставляется другая работа на время устранения опасности либо сохранение заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

7. Утверждение отраслевой рамки квалификации

7.1. Стороны договорились проводить консультации по вопросам:

- модернизации единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в угольной отрасли;
- формирования системы сертификации кадров;
- развития внутрипроизводственного обучения и опережающего профессионального обучения высвобождаемых работников.

7.2. Содействовать развитию отраслевой системы квалификаций.

7.3. Принимать участие в разработке и оформлении отраслевых профессиональных стандартов.

8. Охрана труда

8.1. Стороны признают приоритетом сохранение жизни и здоровья работника.

8.2. Стороны разрабатывают комплексные планы по созданию здоровых и безопасных условий труда в организациях отрасли, осуществляют контроль за их выполнением.

8.3. Стороны руководствуются типовыми положениями о «Производственном совете по безопасности и охране труда в организациях угольной отрасли Республики Казахстан» и о «Техническом инспекторе по охране труда в организациях угольной отрасли Республики Казахстан».

8.4. Работодатель обеспечивает:

- на производстве здоровые и безопасные условия труда, надлежащие санитарно-бытовые условия, температурный режим в цехах и подразделениях в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами;

– бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами, утвержденными нормативными правовыми актами Республики Казахстан. Своевременно производить стирку, чистку и ремонт этих средств. Спецодежда по защитным свойствам должна отвечать эксплуатационным и эстетическим требованиям и быть изготовленной согласно установленным в Республике Казахстан государственным стандартам;

– теплой спецодеждой работников, привлекаемых к работам на открытом воздухе в холодное время года;

– обучением, очередной проверкой знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда за счет собственных средств работодателя. Время, затраченное на эти цели, оплачивается работникам в размере, определенном Коллективным договором.

8.5. Работодатель возмещает работнику, получившему производственную травму или профессиональное заболевание, материальные расходы на медицинские услуги, включая расходы на лечение, лекарственные средства и медицинские изделия, если последние необходимы ему в связи с заболеванием или состоянием, имеющим прямую причинно-следственную связь с производственной травмой/профессиональным заболеванием, по заключению врача, до получения медицинского заключения об установлении утраты профессиональной трудоспособности или инвалидности при наличии подтверждающих документов. Направление работника на лечение в зарубежные клиники осуществляется работодателем, только при наличии рекомендации республиканской организации здравоохранения, соответствующей профилю травмы.

9. Гарантии профсоюзной деятельности и общественный контроль

9.1. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан на условиях и в порядке, определенном в Трудовом кодексе Республики Казахстан, Законе Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

9.2. Работодатель в письменной форме предоставляет по запросу Отраслевого профсоюза информацию по вопросам, связанную с защитой прав членов профсоюза за исключением информации, охраняемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан:

- объем производимой продукции в натуральном выражении;
- объем реализации продукции;
- фонд оплаты труда промышленно-производственного персонала (ППП);
- фонд оплаты труда рабочих;
- численность промышленно-производственного персонала, в т.ч. рабочих;
- средняя месячная заработная плата ППП;
- средняя месячная заработная плата рабочих;
- несчастные случаи, связанные с производственной (трудовой) деятельностью;

- потери рабочего времени - всего, в том числе из-за травм;
- количество сверхурочных часов работы;
- количество работающих в выходные и праздничные дни за исключением сведений, составляющих коммерческую тайну.

9.3. Представители Профсоюза вправе принимать участие в работе производственных советов по безопасности и охране труда.

9.4. Члены Профсоюза (в том числе не освобожденных руководителей этих органов) освобождаются от производственной деятельности с сохранением средней заработной платы на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах(конференциях), созываемых Профсоюзом, работы его выборных органов, для выполнения общественных обязанностей в интересах членов Профсоюза, продолжительностью свободного от работы времени и периодичность его предоставления должна быть не более 4-х часов в неделю (два рабочих дня в месяц).

9.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены с работы по инициативе администрации, кроме случаев ликвидации организации, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюза, членами которого они являются.

9.6. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа по согласованию с работником.

9.7. Профсоюзным комитетам организаций могут выделяться работодателем финансовые средства на проведение спортивных, оздоровительных, и культурно-массовых мероприятий в размере и порядке, определенном в коллективном договоре.

9.8. Представителям Профсоюза не допускается воспрепятствование посещения производственных объектов при проведении ими общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, трудовых прав и интересов Работников предприятий отрасли-членов Профсоюза, изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда. При проведении общественного контроля представители Профсоюзов должны неукоснительно соблюдать установленные внутренние правила безопасности и охраны труда, промышленной безопасности.

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

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

9.10. Работодатель не препятствует деятельности Профсоюза на предприятии по размещению информационных материалов.

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

9.12. Работодатель вправе распространять действующие на предприятии трудовые права, гарантии, льготы, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобождённых выборных и Работников Профсоюза в порядке, определяемом коллективным договором.

10. Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок

10.1. В рамках настоящего Соглашения, для предупреждения и предотвращения социально-трудовых конфликтов и забастовок, Стороны приняли на себя следующие обязательства:

- по содействию в разрешении трудовых споров и конфликтов, развитию практики коллективно-договорного регулирования и по рассмотрению на заседаниях Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию трудовых отношений проблемных вопросов предприятий угольной отрасли;

- по совершенствованию действующего порядка разрешения трудовых споров и конфликтов, развитию практики коллективно-договорного регулирования, по противодействию правонарушениям в социально-трудовой сфере;

- по проведению совместных семинаров и тренингов в трудовых коллективах предприятий о положении дел в угольной отрасли, правах и обязанностях для работников, работодателей по разъяснению основ трудового законодательства, развитию навыков ведения переговоров и достижению консенсуса в трудовых конфликтах;

- по подготовке и внесению консолидированных предложений в Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан по вопросам изучения Инструмента диагностики самооценки по трудовым конфликтам (проект МОТ);

- рассматривать коллективные трудовые споры в рамках Комиссии при невозможности их урегулирования в порядке примирительных процедур на уровне предприятия;

- по недопущению возникновения социально-трудовых конфликтов и забастовок на предприятиях угольной отрасли;

- через технических инспекторов Профсоюза осуществлять общественный контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда на производстве;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев, разработке мер по их предотвращению.

11. Контроль и ответственность за исполнением Соглашения

11.1. Контроль за исполнением условий настоящего Соглашения осуществляется Сторонами.

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

11.3. При невозможности исполнения условия настоящего Соглашения одним из предприятий угольной отрасли по экономико-финансовым причинам, Стороны на совместном заседании принимают решение о временном приостановлении либо изменении отдельных пунктов условий настоящего Соглашения в отношении данного предприятия.

11.4. Контроль и мониторинг соблюдения настоящего Соглашения осуществляется Сторонами на равноправной основе из числа наделённых необходимыми полномочиями своих представителей путём образования постоянно действующей Отраслевой комиссии по ведению переговоров, подготовке, заключению и контролю за исполнением настоящего Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий между представителями Сторон настоящего Соглашения, рассмотрению программных и стратегических документов в угольной отрасли.

11.5. По итогам контроля и мониторинга соблюдения настоящего Соглашения, комиссией принимаются решения, обязательные к исполнению Сторонами.

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

11.7. Все спорные вопросы, возникающие в ходе реализации настоящего Соглашения, решаются на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений.

11.8. Заседания Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений проводятся по мере необходимости, но не реже 2 (двух) раз в год.

11.9. Профсоюзы и Работодатели несут ответственность за невыполнение или ненадлежащее выполнение взятых на себя обязательств в рамках настоящего Соглашения.

11.10. Стороны не допускают незаконное вмешательство в деятельность друг друга, а также воспрепятствование и (или) создание ограничивающих условий для формирования, функционирования и деятельности профсоюзов и их объединений (ассоциаций, союзов), а также объединений (ассоциаций, союзов) работодателей.

11.11. В настоящем Соглашении используются понятия в соответствии с законодательством Республики Казахстан, и соответствует требованиям трудового законодательства Республики Казахстан не ухудшающее положение работников угольной отрасли.

11.12. Коллективные договоры в обязательном порядке подлежат разработке, заключению и корректировке в соответствии с нормами Трудового законодательства РК, настоящим Соглашением и решениями Отраслевой комиссии.

11.13. Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания его всеми Сторонами и действует до вступления в силу Отраслевого соглашения на последующий период.

11.14. В случае, если Стороны настоящего Соглашения за 1 (один) год до его истечения срока не заключили Отраслевое соглашение на очередной трёхлетний период времени, то настоящее Соглашение является Сторонами автоматически пролонгированным, с даты истечения срока действия настоящего Соглашения.

11.15. Настоящее Соглашение заключено в городе Астана _____ 2025 года в 5 (пяти) экземплярах по одному для каждой из Сторон на государственном и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу.

**Вице-министр
промышленности и строительства
Республики Казахстан**



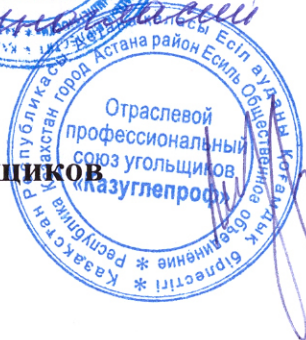
О. Сапарбеков

**Председатель ОО «Отраслевой
профсоюз работников угольной
промышленности»**



М. Никифоров

**Председатель ОО «Отраслевой
профессиональный союз угольщиков
«Казуглепроф»**



М. Миргаязов

**Исполнительный директор
ОЮЛ «Республиканская
ассоциация горнодобывающих
и горно-металлургических
предприятий»**



Н. Радостовец

Протокол разногласий к Отраслевому соглашению о социальном партнерстве в угольной промышленности Республики Казахстан между Министерством промышленности и строительства Республики Казахстан, ОО «Отраслевой профсоюз работников угольной промышленности», ОО «Отраслевой профессиональный союз угольщиков «Казуглепроф», Работодателями организаций угольной отрасли Республики Казахстан на 2025-2027 годы

г. Астана

« ____ » _____ 2025 года

В процессе переговоров по заключению Отраслевого соглашения в угольной промышленности Республики Казахстан на 2025 – 2027 годы (далее – Отраслевое соглашение) Стороны не пришли к обоюдному согласию по следующим пунктам:

№ п/п	Редакция Профсоюзов	Редакция Работодателя
1	2	3
1.	4.5. Оплата труда за сверхурочную работу (при повременной и сдельной оплатах труда), за работу в праздничные и выходные дни, работу в ночное время производится Работодателем в двойном размере. Дополнительные гарантии, не предусмотренные законодательством Республики Казахстан, Генеральным и настоящим Соглашениями устанавливаются коллективным договором или актом Работодателя.	4.5. Оплата труда за сверхурочную работу (при повременной и сдельной оплатах труда), за работу в праздничные и выходные дни, работу в ночное время производится Работодателем в повышенном размере согласно условиям коллективного договора.
2.	4.9. Минимальный предел межразрядного коэффициента должен быть установлен в размере не менее 1,08, более высокие межразрядных коэффициенты устанавливаются в коллективном договоре.	4.9. Минимальный предел межразрядного коэффициента должен быть установлен в размере не менее 1,02, более высокие межразрядных коэффициенты устанавливаются в коллективном договоре.

До согласования возникших разногласий Стороны договорились о нижеследующем:

1. Стороны обязуются возобновить переговоры по обсуждению возникших разногласий по пунктам 4.5 и 4.9 Отраслевого соглашения в течении трех месяцев со дня подписания Соглашения.

2. Настоящий протокол разногласий составлен в пяти экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон, вступает в силу с момента подписания его Сторонами и является неотъемлемой частью Отраслевого соглашения.

Председатель ОО «Отраслевой профсоюз работников угольной промышленности»



М. Никифоров

Председатель ОО «Отраслевой профессиональный союз угольщиков «Казуглепроф»



М. Миргаязов

Исполнительный директор ОЮЛ «Республиканская ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий»



Н. Радостовец