

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ХИМИЯ САЛАСЫНДАҒЫ 2025-2027 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Қазақстан Республикасының химия саласындағы 2025-2027 жылдарға арналған салалық келісімі (бұдан әрі – Келісім) Қазақстан Республикасының Конституциясына, Еңбек кодексіне (бұдан әрі – Кодекс) және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік-құқықтық актілеріне, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық еңбек ұйымының Конвенцияларына сәйкес әлеуметтік әріптестік шеңберінде химия саласы ұйымдарын тұрақты дамыту мақсатында жасалды.

1.2. Осы Келісім жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік-экономикалық құқықтары мен мүдделерін, кепілдіктері мен жеңілдіктерін қорғауды, жұмыс берушілердің құқықтары мен мүдделерін сақтауды қамтамасыз етуге бағытталған.

1.3. Келісімнің тараптары:

1) уәкілетті мемлекеттік органның өкілі:

- Қазақстан Республикасы Өнеркәсіп және құрылыс министрлігі (бұдан әрі – Министрлік);

2) жұмыс берушілердің өкілі:

- «Қазақстан Республикасының химиктер одағы» заңды тұлғалар бірлестігі (бұдан әрі – Жұмыс беруші);

3) жұмысшылардың өкілі:

- «Химия, мұнай-химия және өнеркәсіптің туыстас салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Кәсіподақ).

1.4. Әлеуметтік әріптестік келесі міндеттерді шешуге бағытталған:

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

2) әлеуметтік, Еңбек және онымен байланысты қатынастарды реттеудің тиімді механизмін қалыптастыру;

3) тараптардың мүдделерін объективті ескеру негізінде Сала кәсіпорындарында әлеуметтік тұрақтылық пен қоғамдық келісімді қамтамасыз ету болып табылады;

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

5) жұмыскерлердің біліктілігін және кәсіби деңгейін арттыру;

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

- 7) ұжымдық еңбек дауларын бейбіт жолмен шешуге жәрдемдесу;
- 8) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтік құқықтық актілерді іске асыруды қамтамасыз ету;
- 9) салалық біліктілік жүйесін дамыту арқылы еңбек ресурстарының сапасын арттыру;
- 10) саланың кадрларға қажеттілігін айқындау тәртібін жетілдіру болып табылады.

1.5. Келісім:

- 1) Тараптардың еңбек заңнамасын және еңбек құқығы, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, өнеркәсіптік, өрт және экологиялық қауіпсіздік нормалары бар өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтауы;
- 2) тараптардың тең құқылығы және мүдделерін құрметтеу болып табылады;
- 3) талқыланатын мәселелерді таңдау еркіндігі және қабылданатын шешімдердің жариялылығы қағидаттарына негізделеді;
- 4) тараптардың өзара міндеттемелер қабылдауының еріктілігі мен өкілеттілігі және оларды орындаудың нақтылығы, әлеуметтік-еңбек қатынастарын ұжымдық-шарттық реттеу қағидаттарына негізделеді;
- 5) осы Келісімді орындау міндеттілігі және қабылданған міндеттемелерді өз кінәсінен орындамағаны үшін тараптардың жауапкершілігі;
- 6) әлеуметтік әріптестікті нығайтуға және дамытуға мемлекеттің жәрдемдесуі;
- 7) еңбек құқықтарын іске асыру кезінде шығу тегіне, әлеуметтік, лауазымдық және мүліктік жағдайына, жынысына, нәсіліне, терісінің түсіне, ұлтына, тіліне, дінге көзқарасына, нанымына, тұрғылықты жеріне, жасына немесе дене кемістіктеріне, сондай-ақ қоғамдық бірлестіктерге қатыстылығына байланысты кемсітушілікке жол бермеу қағидаттары негізінде жасалды.

1.6. Келісімнің күші Министрлікке, жұмыс берушілерге, қызметкерлерге және олардың өкілдеріне, сондай-ақ оған қосылған Қазақстан Республикасының химия саласының кәсіпорындарына/ұйымдарына қолданылады.

1.7. Келісім мазмұны Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және осы Келісіммен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын нашарлатпауға тиіс ұжымдық шарттар жасасу кезінде ұйымдардағы келіссөздер үшін негіз болып табылады.

1.8. Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған және жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер күшіне енген сәттен бастап Келісімнің тиісті тармақтарының қолданылуын кеңейтеді. Егер нормативтік құқықтық актілермен жұмыскерлердің жағдайы нашарлатылатын болса, осы Келісімнің шарттары қолданылады.

1.9. Ұйымдардың ішкі құжаттарында Келісімде көзделгеннен гөрі жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы жағдайлар көзделген жағдайда,

ұйымдардың ішкі құжаттарының жұмыскерлер үшін неғұрлым қолайлы жағдайлары қолданылады.

1.10. Осы Келісімде мынадай ұғымдар және олардың анықтамалары пайдаланылады:

1) **әлеуметтік әріптестік** – жұмыскерлер (жұмыскерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері), мемлекеттік органдар арасындағы еңбек қатынастарын және еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша олардың мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі;

2) **салалық комиссия** – Тараптар орындауға міндетті болатын тиісті шешімдермен ресімделетін консультациялар мен келіссөздер жүргізу арқылы әлеуметтік әріптестік тараптарының мүдделерін келісуді қамтамасыз ету бойынша тұрақты жұмыс істейтін орган;

3) **салалық келісім** – салалық кәсіпорындар жұмыскерлері үшін еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі міндеттемелерді айқындайтын, әлеуметтік әріптестік Тараптарының арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

4) **ұжымдық шарт** – өздерінің өкілдері арқылы жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің арасында жасалатын, ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт. Ұжымдық шарт шетелдік заңды тұлғалардың ұйымдарында да, сондай-ақ филиалдары мен өкілдіктерінде де жасалуы мүмкін. Ұйымда бір ұжымдық шарттың болуына жол беріледі;

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

6) **жұмыскер** – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұратын және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындайтын жеке тұлға, оның ішінде шетелдік тұлға және азаматтығы жоқ адам;

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** – кәсіподақтар және олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде Кодексте көзделген жағдайларда

жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екісі қатысқан кезде қатысушылардың көпшілік даусымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланбалы өкілдер;

10) **татуластыру комиссиясы** – ұжымдық еңбек дауын Тараптарды татуластыру арқылы 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 келісуі бойынша дәйектілікпен қарау;

12) **еңбек дауы (жанжал)** – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының нормаларын қолдану, салалық келісімді, еңбек, ұжымдық шарттарды, Жұмыс берушінің актілерін орындау немесе өзгерту бойынша жұмыскер (жұмыскерлер) мен Жұмыс берушінің (Жұмыс берушілердің) арасындағы 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:

1) осы Келісімнің 1.5.-тармағында көрсетілген қағидаттарды басшылыққа алуға;

2) әлеуметтік, Еңбек және олармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің тиімді тетігін құру жөніндегі міндеттерді шешу кезінде тепе-тең негізде ынтымақтасуға;

3) мемлекеттік басқару органдарында, соттарда жұмыскерлердің еңбек, әлеуметтік және олармен байланысты экономикалық құқықтары мен мүдделерін қорғау мәселелері бойынша сөз сөйлеуге, тиісті нормативтік құқықтық актілерді, келісімдерді, бағдарламаларды, ұсынымдарды әзірлеуге қатысуға;

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

5) заңнамада және осы Келісімде белгіленген жұмыскерлер мен олардың отбасыларына әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің орындалуын қамтамасыз етуге және ұжымдық шарттар жасасу кезінде осы кепілдіктер мен жеңілдіктердің тізбесін кеңейтуде жұмыскерлер мен Жұмыс берушілердің құқықтарын шектемеуге;

6) жанжалды жағдайларды шешу кезінде Қазақстан Республикасының заңнамасын мүлтіксіз сақтау, әлеуметтік жауапкершілік, өзара сыйластық қағидаттарын басшылыққа алуға;

7) ұжымдық еңбек дауларының туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мән-жайларды жою жөнінде ескерту шараларын қабылдауға;

8) технологиялық жаңартуды ескере отырып, жұмыскерлерді кәсіби дамытуға, кадрларды кәсіби даярлау мен қайта даярлауға бағытталған шараларды жүзеге асыруға;

9) әлеуметтік әріптестік шеңберінде үш жақты келіссөздер мен консультациялар барысында қол жеткізілген уағдаластықтарды сақтауға;

10) қолданыстағы заңнамаға сәйкес электрондық еңбек шарттарын есепке алудың бірыңғай жүйесін енгізуге жәрдемдесуге;

11) сала ұйымдарында реттелетін кәсіптер бойынша сәйкестікті растауды және біліктілік беруді реттейтін нормативтік құқықтық актілерді әзірлеу кезінде жәрдем көрсетуге келісті.

2.2. Жұмыс берушілер:

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

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

3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамында Еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, Өндірістік жаракаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша, сондай-ақ жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексерулер жүргізу бойынша кәсіподақтармен (олар болмаған кезде жұмыскерлердің өкілдерімен) бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асырады;

4) салалық біліктілік жүйесін (СБЖ) дамытуға жәрдемдеседі;

5) салалық кәсіптік стандарттарды әзірлеуге қатысады;

6) қаржылық мүмкіндіктерге қарай негізгі құралдарды жаңартуды жүргізеді және озық технологияларды енгізеді;

7) ұйым жұмыскерлерін өндірістік ішіндегі оқытуды дамытуға жәрдемдеседі;

8) өнімділігі жоғары және еңбек жағдайлары қауіпсіз жұмыс орындарын ұйымдастыру жөнінде шаралар қабылдайды және жаңартылған жұмыс орындарының талаптарына сәйкес персоналды оқытуды қамтамасыз етеді;

9) әлеуметтік-еңбек жанжалдарына жол бермеу жөнінде шаралар қабылдайды;

10) сала кәсіпорындарының әлеуметтік-еңбек қатынастарын және өндірістік қызметін реттеу мәселелері бойынша ұжымдармен кездесулер ұйымдастырады;

11) ұйымдағы басшылар арасында еңбек заңнамасын оқыту және түсіндіру, әлеуметтік-еңбек жанжалдарында келіссөздер жүргізе білу дағдыларын дамыту және консенсусқа қол жеткізу бойынша оқыту тренингтерін өткізеді.

2.3. Кәсіподақ:

1) сала ұйымдарында өндіріс тиімділігін арттыруға, өнім сапасын жақсартуға, еңбек өнімділігін арттыруға жәрдемдеседі;

2) Жұмыс берушілерге жұмыскерлердің ішкі еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібі қағидаларын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтау, еңбекке ақы төлеудің қолданыстағы жүйелерін түсіндіру мәселелерінде жәрдемдеседі және олармен тұрақты әлеуметтік диалог негізінде қатынастар орнатады;

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

4) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамында еңбекті қорғау, өнеркәсіптік және өрт қауіпсіздігі талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша, сондай-ақ жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға тексерулер жүргізу бойынша Жұмыс берушілермен бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асырады, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытады және олардың жұмысын жетілдіреді;

5) Жұмыс берушілер келісім бойынша өздеріне қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда, Келісімнің қолданылу кезеңінде еңбек жанжалдарына, ереуілдерге және жұмыстарды тоқтатуға (тоқтата тұруға) жол бермеу жөнінде шаралар қабылдайды;

6) саламатты өмір салтын насихаттау, жұмыскерлердің профилактикалық медициналық қарап-тексерілуін қамтамасыз ету бойынша, сондай-ақ жұмыскерлердің балаларының санаторий-курорттық емделуін, демалысын және сауықтырылуын ұйымдастыру бойынша жұмысты жүргізеді;

7) кәсіподақ мүдделерін білдіретін жұмыскерлердің ереуілдер, бейбіт жиналыстар, митингілер, шерулер, пикеттер және демонстрациялар ұйымдастыру мен өткізудің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртібін сақтауын қамтамасыз етеді, Жұмыс берушілерді Кәсіподақтың алқалы органы қабылдайтын шешімдер туралы уақтылы хабардар етеді және оларға жоспарланған ұжымдық іс-қимылдар туралы ескертеді;

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

9) кәсіподақ мүшелерінің арасында олардың құқықтық сауаттылығын арттыру, оның ішінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының

негіздері, келіссөздер жүргізу қабілетін дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

10) Жұмыс берушімен өзара қарым-қатынастарда кәсіптік одақ органына өздерінің мүдделерін білдіруге уәкілеттік берген кәсіптік одақ мүшелері болып табылмайтын жұмыскерлердің мүдделерін білдіреді;

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

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

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

14) Қазақстан Республикасының заңнамасымен қауіпті өндірістік объектілерге жатқызылған сала ұйымдарындағы ұжымдық еңбек дауларын ереуілдерге жол бермеу мақсатында тек қана татуластыру рәсімдері арқылы шешеді.

15) Ұжымдық шарттың қолданылуын атынан ұжымдық шарт жасалған ұйымның жұмыскерлеріне және оған қосылған жұмыскерлерге Ұйымның ұжымдық шартына қосылу тәртібі туралы ережеде (№ 6 қосымша) айқындалған тәртіппен және қосылу талаптарында таратуға жәрдемдеседі.

2.4. Министрлік:

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

2) саладағы әлеуметтік әріптестік стратегиясының негізгі басымдықтарын талқылайды және қажет болған кезде түсіндіреді және оның өңірлерде іс жүзінде іске асырылуына жәрдемдеседі;

3) саладағы әлеуметтік әріптестікті іске асыру шеңберінде Кәсіподақтар мен Жұмыс берушілердің өкілдерін отырыстардың, алқалардың, кеңестердің жұмысына қатысуға тартады;

4) саланың шетелдік жұмыс күшіне қажеттілігін айқындау тәртібін жетілдіруге жәрдем көрсетеді;

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 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 әзірлеу мен 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. Саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының мазмұны жөніндегі ұсыныстарды Салалық комиссия қарайды, ол келісілген ұстанымды түпкілікті әзірлеу мақсатында ұжымдық келіссөздер мен өзара консультациялар жүргізеді.

IV. САЛАДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІК ПЕН ДИАЛОГТЫ ДАМЫТУ

4.1. Тараптар әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамытуды, әлеуметтік және экономикалық даму мен әлеуметтік, еңбек қатынастарын реттеудің негізгі мәселелері бойынша 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 және ұжымдық-шарттық реттеу қағидаттарын енгізу, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау болып табылатынын мойындайды.

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

4.4. Тараптар:

1) әлеуметтік-еңбек жанжалдарының алдын алу және оларды болғызбау жөніндегі алдын алу шаралары кешенін қабылдауға;

2) сала кәсіпорындарында Салалық келісімнің және ұжымдық шарттардың орындалуы туралы ақпаратты жыл сайынғы негізде беруге;

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

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

4.5. Министрлік әлеуметтік әріптестік тараптарымен келісу бойынша Салалық комиссия туралы ережені бекітеді. Салалық комиссия қатысушыларының дербес құрамын әрбір Тарап дербес қалыптастырады.

4.6. Салалық комиссия бекітілген Ережеге және жұмыс жоспарларына сәйкес жұмыс істейді. Салалық комиссияның шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті келісімдермен ресімделеді. Шешімдер қабылдау және жұмысты ұйымдастыру тәртібін Комиссия әзірлейді және бекітеді.

4.7. Тараптар әлеуметтік әріптестікке:

1) Салалық комиссия жұмысына атсалысу;

2) Келісімдер мен ұжымдық шарт жобаларын және олардың қорытындыларын әзірлеу;

3) еңбек қатынастарын және онымен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу мәселелері бойынша өзара консультациялар (келіссөздер) жүргізу, жұмыскерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдігін қамтамасыз ету;

4) жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің Кодексте, ұжымдық шартта және ұйым жарғысында көзделген өкілеттілік шеңберінде ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ету;

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

6) ұжымдық еңбек дауларына, әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы құқық бұзушылықтарға жол бермеу бойынша профилактикалық шаралар жүргізу арқылы қатысады.

4.8. Тараптар өкілдерінің келісім 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 талаптарын бұзуы немесе орындамауы Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

4.9. Тараптар Халықаралық Еңбек Ұйымының № 87 «Бірлестіктер бостандығы және кәсіподақтарға бірігу құқығын қорғау туралы», № 135 «Кәсіпорындағы еңбекшілер өкілдерінің құқықтарын қорғау және оларға берілетін мүмкіндіктер туралы» Конвенцияларына сәйкес сала ұйымдарындағы жұмыскерлер өкілдерінің еркін қызметі үшін жағдайлар жасауға ықпал етеді.

4.10. Кәсіподақтар:

1) жұмыскерлер арасында еңбек заңнамасының негізіне оқытуды және түсіндіруді, еңбек жанжалдарында келіссөздер жүргізе білу дағдыларын дамыту және консенсусқа қол жеткізу бойынша оқыту тренингтерін өткізеді;

2) ұжымдық еңбек дауы туындаған кезде заңсыз ереуілдер, жиналыстар, наразылық акцияларын өткізуге жол бермей, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасы шеңберінде оны шешуді қамтамасыз етеді.

V. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУДІҢ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАТТАРЫ

5.1. Тараптар өндіріс тиімділігін өсіру есебінен сала жұмыскерлерінің табысын арттыруға бағытталған саясаттың жүргізілуінің қажеттігін және өзара жауапкершілікті мойындайды.

5.2. Тараптар:

1) еңбекке ақы төлеу, сыйлықақы беру нысандарын, жүйелерін және еңбекті ынталандырудың басқа да нысандарын белгілеу және қайта қарау туралы ережелер ұжымдық шарттардың және (немесе) Жұмыс берушінің актілерінің талаптарымен айқындалатыны;

2) еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандыру төлемдерін есепке алмағанда, жұмыскерлердің 75 % (жетпіс бес пайыздан) кем емес негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуі тиістігі;

3) бірінші разрядты жұмыскердің айлық тарифтік ставкасының (айлықақысының) ең төмен мөлшері тиісті қаржы жылына арналған Республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінің (бұдан әрі – АЖТМ) 1,21 мөлшерінен төмен емес болып белгіленеді.

Бірінші разрядты жұмыскердің айлық тарифтік ставкасына (жалақысына) 1,21 коэффициенті осы тарифтік ставка (айлықақы) 1,21 коэффициентімен АЖТМ -нан төмен ұйымдарда ғана қолданылады.

Егер ұйымдарда еңбекке ақы төлеу жүйесінде бірінші разрядты жұмыскердің неғұрлым жоғары мәндері бар айлық тарифтік мөлшерлемесінің (айлықақысының) ең төмен мөлшері көзделген жағдайда, ол азаю жағына қарай қайта қаралмайтыны;

4) сала ұйымдарында разрядаралық коэффициенттердің мынадай ең төменгі мәндері белгіленеді:

- бірінші және екінші біліктілік разрядтары арасында кемінде 0,2;

- екінші және үшінші, үшінші және төртінші, төртінші және бесінші біліктілік разрядтары арасында кемінде 0,06;

- бесінші және алтыншы біліктілік разрядтары арасында кемінде 0,07;

- алтыншы және жетінші біліктілік разрядтары арасында кемінде 0,08;

- жетінші және сегізінші біліктілік разрядтары арасында кемінде 0,1.

Егер сала ұйымдарында еңбекке ақы төлеу жүйесінде неғұрлым жоғары мәндері бар разрядаралық коэффициенттер көзделген жағдайда, олар азайту жағына қарай қайта қаралмайтыны;

5) ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін сала жұмыскерлерінің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін жұмыскерлердің еңбегіне ақы

төлеумен салыстырғанда 1,5 жоғарылатылған салалық коэффициентті қолдану арқылы жоғары мөлшерде белгіленеді.

Егер сала ұйымдарында ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда осы Келісімде көзделгеннен неғұрлым жоғары мәндегі еңбекке ақы төлеу шарттары көзделген жағдайда, олар өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауға дейін азайту жағына қарай қайта қаралмайтыны;

6) сала кәсіпорындарының қаржылық мүмкіндігі шегінде Қазақстан Республикасының уәкілетті органы белгілеген тәртіппен айқындалатын жыл сайынғы инфляция мөлшерінде жұмыскерлердің жалақысын жыл сайынғы индекстеу жүзеге асырылатыны;

7) ұйым жұмыскерлерінің жалақысы айына кемінде бір рет және Кодексте белгіленген мерзімдерде Қазақстан Республикасының ұлттық валютасымен ақшалай нысанда белгіленетіні және төленетіні;

8) мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс, кәсіптік мереке күнгі (Химия өнеркәсібі қызметкерлерінің күні) жұмыс уақытына ақы төлеу екі есе мөлшерде жүргізілетіні.

Үстеме жұмыс уақытына ақы төлеу және түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу 1,5 мөлшерде жүргізілетіні.

Түнгі жұмыс уақыты мереке немесе демалыс күндеріне сәйкес келген кезде еңбекке ақы төлеу Кодекстің 110-бабының бірінші бөлігіне сәйкес түнгі сағаттар үшін және Кодекстің 109-бабына сәйкес мереке немесе демалыс күндері сағаттары үшін бөлек жүргізілетіні;

9) Жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу – жалақының ең төмен мөлшерінен төмен емес мөлшерде, ал Жұмыс берушінің кінәсінен болғанда – жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде жүргізілетіні;

10) жұмыскердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңдарында және Кодекстің 115-бабында көзделген жағдайларда жүргізілетіні;

11) жалақы еңбек заңнамасында көзделген толық көлемде және мерзімде төленбеген жағдайда, Жұмыс беруші жұмыскерге мөлшері Кодекстің 113-бабы 3-тармағында айқындалған мөлшерде берешек және өсімпұл төлейтіні.

Өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың 1,25 еселенген ресми мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиісті келесі күннен бастап төлем жасалған күнмен аяқталатын әрбір мерзімі өткен күнтізбелік күн үшін есептелетіні;

12) тиісті біліктілігі бар жұмыскер үшін кадрларды ұтымды орналастыруды және пайдалануды қамтамасыз ету үшін техниканың, технологияның, өндіріс пен еңбекті ұйымдастырудың қол жеткізілген деңгейіне сәйкес әртүрлі жұмыстарды орындауға жұмсалатын еңбек

шығындарының негізделген нормалары (уақыт, өндірім, еңбек сыйымдылығы, қызмет көрсету, сан нормалары) белгіленетіні;

13) жана еңбек нормаларын әзірлеуді, енгізуді, ауыстыруды және қайта қарауды еңбек жөніндегі үлгілік нормалар мен нормативтерді ескере отырып, Жұмыс беруші жұмыскерлер өкілдерімен келісу бойынша жүргізетіні туралы уағдаласты.

VI. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

6.1. Сала ұйымдарын

дағы жұмыс уақыты мен демалыс уақыты Кодекспен, Еңбек және ұжымдық шарттармен, еңбек тәртіптемесі қағидаларымен және Жұмыс берушінің басқа да актілерімен реттеледі. Жұмыс берушілер ұйымдарда жұмыскерлердің нақты жұмыс істеген жұмыс уақытының толық есебін жүзеге асырады.

6.2. Сала ұйымдары жұмыскерлерінің жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына қырық сағаттан аспауға тиіс. Еңбек шартында жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы үшін ақы төлене отырып, жұмыс уақытының аз ұзақтығы көзделуі мүмкін.

6.3. Жұмыс уақытын жиынтықтап есепке алған кезде (оның ішінде жұмыстардың вахталық әдісі кезінде) жұмыс ауысымының ұзақтығы жұмыскерлердің осы санаты үшін белгіленген мерзімі бір жылдан аспауға тиіс есептік кезең шегінде апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының орташа нормасын сақтаған жағдайда тәулігіне он екі сағаттан аспауға тиіс. Жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі жұмыс тәртібі, жұмыс уақытының жиынтық есебі белгіленетін жұмыскерлердің санаттары ұжымдық шартта немесе Жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

6.4. Кодексте көзделген жағдайларды қоспағанда, үстеме жұмыстарға (жұмыс уақытының белгіленген ұзақтығынан тыс) тартуға жұмыскердің жазбаша келісімімен ғана жол беріледі.

6.5. Мереке және демалыс күндері жұмысты ұйымдастыру Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес жүргізіледі.

6.6. Егер ұжымдық шартта көзделген болса, Жұмыс беруші Кодекстің талаптарына және Жұмыс берушінің кәсіподақтың (жұмыскерлер өкілдерінің) пікірі ескеріле отырып шығарылған актілеріне сәйкес жұмыс уақытының, тынығу және еңбек демалыстарының ұзақтығын белгілеуді жүзеге асырады.

Сала кәсіпорындары жұмыскерлерінің жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының жалпы жиынтығы (негізгі және қосымша) күнтізбелік 30 (отыз) күннен кем болмауы тиіс.

6.7. Кәсіби мерекеге – Химия өнеркәсібі жұмыскерлерінің күніне (мамырдың соңғы жексенбісі) Жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің

өкілетті өкілдері сала ұйымдарында өндіріс озаттарына құрмет көрсете отырып, салтанатты жиналыстар өткізеді.

VII. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР, ӨТЕМАҚЫЛАР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР

7.1. Кодекске 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 (№1 қосымша) әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктердің мынадай түрлері көзделуі мүмкін:

1) жұмыскерлерге материалдық және өзге де көмек, сондай-ақ жұмыскерлерге берілетін аванстар, несиелер (қарыздар);

2) жұмыскерлер мен олардың отбасыларына медициналық қызмет көрсетуді ұйымдастыру (жұмыскерлер мен олардың отбасыларын медициналық сақтандыру кепілдігі);

3) ұйым ішінде мемлекеттік наградаларға, үздіктік белгілеріне, сондай-ақ көтермелеудің басқа да түрлеріне ие болған жұмыскерлерді біржолғы көтермелеу;

4) ұлттық, мемлекеттік, кәсіби және өзге де мерекелерге, сондай-ақ мерейтой күндеріне және жұмыскердің еңбегі сіңген демалысқа кетуіне орайластырылған жұмыскерлерді біржолғы көтермелеу;

5) даярлаудан, қайта даярлаудан, біліктілікті арттырудан өтіп жатқан жұмыскерлерге, сондай-ақ жұмысты оқумен қоса атқаратын жұмыскерлерге кепілдіктер мен жеңілдіктер;

6) жұмыскерлерге сауықтыруға берілетін, жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысына материалдық көмек түрінде не санаторий-курорттық емделуге және демалуға жолдамалар беру түрінде болуы мүмкін әлеуметтік жеңілдіктер.

Жұмыс беруші тау-кен өндіруші кәсіпорындарының, «Қазфосфат» ЖШС-нің және «ҚазАзот» АҚ-ның жұмыскерлеріне еңбек демалысына жылына бір рет, Қазақстан Республикасының салық заңнамасына сәйкес ұсталатын салықтар мен бюджетке төленетін басқа да міндетті төлемдерді қоспағанда, әрқайсысына:

- 2025 жылда 100 000 (бір жүз мың) теңге;

- 2026 жылдан бастап 200 000 (екі жүз мың) теңге мөлшерінде материалдық көмек төлейді.

Жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысын бөліктермен берілген жағдайда, еңбек демалысы үшін материалдық көмек демалыстың бір бөлігі кемінде 14 (он төрт) күнтізбелік күнге берілген кезде толық көлемде төленеді.

Жұмыскер еңбек демалысынан кері шақыртып алынған жағдайда материалдық көмек сомасы ұстап қалуға жатпайды;

7) Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексіне сәйкес жүзеге асырылған жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап

алуға байланысты табысынан айырылған жағдайда төленетін әлеуметтік төлем сомасын шегере отырып, орташа жалақысы сақтала отырып, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге берілетін демалысқа ақы төлеу;

8) сақтандыру ұйымымен зейнетақы аннуитеті шартын жасасу үшін жұмыскердің қаражаты жеткіліксіз болған жағдайда, оның пайдасына Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асырылатын ерікті зейнетақы жарналары;

9) жұмыскер зейнеткерлік жасқа толған кезде Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзған жағдайдағы өтемақы төлемдері;

10) жұмыскерлердің Жұмыс берушінің орналасқан жерінен немесе жинау пунктінен жұмыс орнына дейін және кері қайтқанда жолда болған уақыты үшін өтемақы төлемдері;

11) жәрдемақылар мен өтемақы төлемдерін, оның ішінде еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар кезінде төлемдер;

12) ұйымның қаржылық мүмкіндігін негізге ала отырып, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес әлеуметтік қолдаудың өзге де түрлері.

7.3. Жұмыс берушілер қаржылық мүмкіндік шегінде:

1) сала ұйымдарының балансында тұрған әлеуметтік объектілерді (демалыс базалары, балалардың сауықтыру лагерлері, клуб мекемелері, спорт ғимараттары және т. б.) және олардың персоналын ұстай алады;

2) мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру іс-шараларын ұйымдастыруға кәсіподақ органдарына ақшалай қаражат бере алады.

7.4. Кәсіподақтар Жұмыс берушілермен бірлесіп сала жұмыскерлері арасында дене шынықтыру-спорт және мәдени-бұқаралық іс-шаралар ұйымдастырады, ал Салалық кәсіподақтың орталық органы осындай іс-шараларды халықаралық және республикалық деңгейлерде ұйымдастырады.

7.5. Кәсіподақтар халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыруға және халықты жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі нормативтік құқықтық актілерді әзірлеуге қатысады, сондай-ақ мемлекеттік органдарға, Жұмыс берушілер мен олардың бірлестіктеріне халықты жұмыспен қамту жүйесін жетілдіру туралы ұсыныстар енгізеді.

7.6. Кәсіптік одақтар мен олардың бірлестіктерінің халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге, жұмыссыздықтан және оның салдарларынан қорғауға қатысуы Қазақстан Республикасының Әулеметтік Кодексінде, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында, өзге де нормативтік құқықтық актілерде, ұжымдық шарттарда және келісімдерде айқындалады.

7.7. Ұжымдық шарттардың жобаларын әзірлеу кезінде қосымша әлеуметтік кепілдіктерді, өтемақылар мен жеңілдіктерді белгілеу үшін «Сала ұйымдарында жұмыскерлерді және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау туралы» үлгілік қағидалар (№ 2 қосымша) пайдаланылады.

VIII. ГЕНДЕРЛІК ЖӘНЕ ЖАСТАР САЯСАТЫ

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

1) Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедектігі бар баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналармен, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдармен Кодекстің 52-бабы 1-тармағының 2) және 3) тармақшаларында көзделген негіздер бойынша еңбек шартының Жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылуына жол бермеу;

2) әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауырлықтарды қолмен көтеруіне және жылжытуына жол бермеу;

3) Тараптардың келісімі бойынша медициналық қорытындыға сәйкес отбасының науқас мүшесін күтуді жүзеге асыратын жұмыскерлерге, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-аналардың біріне (асырап алушыға), он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедектігі бар баланы) тәрбиелеп отырған жалғызбасты аналарға, аталған балалар санатын анасыз тәрбиелеп отырған өзге де адамдарға, оқушылардың оқудан бос уақытында денсаулығына зиян келтірмейтін және оқу процесін бұзбайтын жұмысты орындау үшін, Қазақстан Республикасының әлеуметтік кодексінде белгіленген зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін екі жастан аз қалған не көрсетілген зейнеткерлік жасқа толған жұмыскерлерге бірлесіп жұмысқа орналасуға жол беру;

4) жүкті әйелді медициналық қорытынды негізінде зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болдырмайтын, орындалатын жұмыс бойынша ақы төленетін, бірақ бұрынғы жұмыс бойынша орташа жалақыдан төмен емес басқа жұмысқа уақытша ауыстыру;

5) вахталық әдіспен жұмыс істейтін жүкті әйелді он екі және одан да көп апта мерзімдегі жүктілік туралы анықтама негізінде орындалатын жұмыс бойынша ақы төленетін, бірақ бұрынғы жұмыс бойынша орташа жалақыдан төмен емес бес күндік немесе алты күндік жұмыс аптасына уақытша ауыстыру.

Жүкті әйелге басқа жұмыс берілгенге дейін ол орташа жалақысы сақтала отырып, жұмысты орындаудан босатылуға жатады.

Жүкті әйел Жұмыс беруші ұсынған басқа жұмысқа ауысудан бас тартқан жағдайда, ол жүктілікке және босануға байланысты демалыс берілгенге дейін жалақысы сақталмайтын қарсы көрсетілген жұмысты орындаудан босатылуға жатады;

6) бастауыш мектепте (1-4 сынып) оқитын балалары бар әйелдерге оқу жылының бірінші күнінде қосымша ақылы демалыс күнін беру;

7) үш және одан да көп баласы бар әйелдердің жазғы немесе оларға қолайлы кез келген уақытта жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына басым құқық беру;

8) Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама ұсынған жүкті әйелдерді, сондай-ақ он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді үстеме жұмысқа және түнгі уақыттағы жұмысқа жібермеу;

9) жеті жасқа дейінгі балалары бар әйелдерді және жеті жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған басқа да адамдарды, сондай-ақ он сегіз жасқа дейінгі мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған жұмыскерлерді жазбаша келісімсіз түнгі уақытта жұмысқа тартпау;

10) Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жүкті әйелдерді демалыс және мереке күндері жұмысқа тартпау.

11) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдана отырып жұмысқа тартуға жол бермеу;

12) егер жұмыс күнінің (жұмыс ауысымының) ұзақтығы сегіз сағаттан асатын болса, жүкті әйелдер үшін жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдануға жол бермеу;

13) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерді, Жұмыс берушіге жүктілік туралы анықтама ұсынған жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерді жыл сайынғы ақы төленетін еңбек демалысынан шақыртып алуға жол бермеу;

14) вахталық әдіспен орындалатын жұмыстарға жүктілігі туралы анықтаманы ұсынған он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерді, жүктілік мерзімі он екі және одан да көп апта жүкті әйелдерді жібермеу;

15) егер бір жылдан кем емес белгілі бір мерзімге жасалған еңбек шартының мерзімі аяқталатын күнге жүкті әйел он екі және одан да көп апта мерзімдегі жүктілік туралы анықтаманы ұсынған жағдайда, сондай-ақ үш жасқа дейінгі баласы бар, бала асырап алған және бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын демалысқа өз құқығын пайдалануға тілек білдірген жұмыскер еңбек шартының мерзімін бала күтімі жөніндегі демалыс аяқталған күнге дейін уақытша болмаған жұмыскерді алмастыру жағдайларынан басқа жағдайда, еңбек шартының мерзімін ұзарту туралы жазбаша өтініш бере отырып, ұзартуға құқылы;

16) жүкті әйелдерге, бала (балалар) туған әйелдерге, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған әйелдерге (еркектерге) Кодекстің 99-бабының 1-тармағында көзделген бала тууға байланысты демалыстар беру;

17) жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған жұмыскерлерге (ата-аналардың біріне) бала асырап алынған күннен бастап және бала туған күннен бастап елу алты күн өткенге дейінгі кезеңге демалыс беру;

18) бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеп отырған әкелерге (бала асырап алушыларға) Кодекстің 82-бабының 3-тармағында көзделген ұзақтығы кемінде әрбір үш сағат сайын баланы (балаларды) тамақтандыру үшін қосымша үзілістер беру.

Баланы тамақтандыруға арналған үзілістер (балаларды) жұмыс уақытына қосылады. Үзілістер уақытында әйелдердің, әкелердің, бала асырап алушылардың орташа жалақысы сақталады.

8.2. Тараптар гендерлік және жастар саясатына қатысты бірлескен қызметтің басым бағыттары:

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, оқытатын ұйым, Жұмыс беруші және оқитын адам арасында тараптардың құқықтары мен міндеттері, оқуға ақы төлеу және шартты мерзімінен бұрын бұзу шарттары, кәсіптік оқытуды қаржыландыру мерзімі мен көздері қамтылуға тиіс әлеуметтік келісімшарт жасасу;

3) Жұмыс берушінің халықты жұмыспен қамту орталығымен жасасқан шарт негізінде жастар практикасынан өту үшін жұмыс орындарын құруы. Жұмыс орындарын құру кезінде тұрақты жұмыс орындарына арналған бос орындар пайдаланылмайды. Құрылған жұмыс орындары білім беру ұйымының түлегі алған мамандыққа (мамандыққа) сәйкес келуі тиіс;

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

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

- балаларды күтумен және олардың тәрбиесімен айналысатын ерлер мен әйелдерді тең құқықтарда қолдау;

- шешім қабылдау деңгейінде әйелдердің өкілдігін арттыру.

5) IT-білімді, қаржылық сауаттылықты қалыптастыру және жастарды патриотизмге тәрбиелеу деп санайды.

IX. ҚАУІПСІЗ ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЫН ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ

9.1. Келісім Тараптары жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды сала ұйымдарындағы еңбек қорғау саласындағы саясаттың басты бағыты ретінде мойындайды және өзіне мынадай міндеттер жүктейді.

9.2. Жұмыс берушілер:

1) Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына, Кодекске, 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 қатерін болғызбау жөнінде:

- еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауға жауапты барлық деңгейдегі қызметтердің тиімді жұмысын ұйымдастыру;

- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің қызметі үшін жағдайлар жасау;

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

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

4) Жұмыс берушінің актісімен бекітілген тізімге сәйкес еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған тәртіппен кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда үш жылда бір реттен сиретпей мерзімділікпен басшылар мен еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және білімдерін тексеруді ұйымдастырады;

5) жұмыскерлер үшін қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасайды, арнайы киім мен аяқ киімді беруді және жөндеуді қамтамасыз етеді, жұмыскерлерді профилактикалық өңдеу құралдарымен, жуу және дезинфекциялау құралдарымен, медициналық қобдишамен; сүтпен немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерімен және (немесе) диеталық (емдік және профилактикалық) тамақтануға арналған мамандандырылған өнімдермен, еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға және (немесе) жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын ұжымдық шарттарға сәйкес жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жарақтандырады;

6) он сегіз жасқа толмаған жұмыскерлерге олар үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды тасуға және қозғалтуға жол берілмейді;

7) әйелдердің өздері үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды қолмен көтеруіне және жылжытуына жол берілмейді;

8) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайлары өзгерген басқа жұмысқа ауыстырған не кәсіптік аурудың белгілері пайда болған кезде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық қарап-тексерулерден және ауысым алдындағы медициналық куәландырудан меншікті қаражаты есебінен өткізеді;

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

10) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және аумақтық бөлімшеге, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша еңбек жағдайлары, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйінің мониторингі үшін қажетті ақпаратты тоқсанына бір рет береді;

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

12) мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамалары мен қорытындыларын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі 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 технология орнатылғаннан 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 кіреді;

14) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері туралы мәліметтерді бір ай мерзімде жазбаша немесе еңбекті қорғау және қауіпсіздік жөніндегі ақпараттық жүйе арқылы ұсынуға;

15) еңбекті қорғау жөніндегі іс-шараларды қаржыландыруға, жұмыскер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыруға қажетті қаражат бөледі;

16) дүлей зілзаланы, авариялық жағдайды, жазатайым оқиғаларды, мүліктің жойылуын немесе бүлінуін және жарақаттайтын факторлардың басқа адамдарға әсерін болғызбау немесе жою, олардың зардаптарын дереу жою жөнінде шұғыл шаралар қабылдайды;

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

18) еңбекті қорғауды басқару жүйесін енгізеді және оның жұмыс істеуін бақылауды жүзеге асырады;

19) жұмыскерлерге, оның ішінде жұмысқа жаңадан қабылданғандарға еңбек пен демалыстың белгіленген режимін, еңбек жағдайларының жай-күйі туралы дұрыс ақпаратты жеткізеді, зияндылық пен қауіптілік дәрежесі, денсаулық үшін ықтимал қолайсыз салдарлар туралы ескертеді;

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

Жұмыстың жекелеген түрлерінде жұмыскерлерге өндіріс пен еңбек технологиясына және оны ұйымдастыруға байланысты ауысым ішіндегі үзілістер беріледі, олар жұмыс уақытына қосылады. Бұл жұмыстардың түрлері, мұндай үзілістердің ұзақтығы мен оларды беру 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 жұмыстарында істейтін жұмыскерлерге жұмыс уақытына қосылатын жылыту не салқындату және демалу үшін арнайы үзілістер беріледі және

жұмыскерлердің жылынуы, салқындауы және демалуы үшін үй-жайлардың жайластырылуын қамтамасыз етеді;

21) кәсіптік қатерді бағалауды жүргізу және профилактика жүргізу, өндірістік жабдықтар мен технологиялық процестерді неғұрлым қауіпсіз жабдыққа ауыстыру жолымен оны барынша азайту және алып тастау жөнінде шаралар қабылдау;

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

23) Еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақаттануға, кәсіптік ауруға шалдығуға немесе денсаулықтың өзге де зақымдануына немесе денсаулықтың өндіріспен байланысты емес өзге де зақымдануына байланысты медициналық қорытынды негізінде Жұмыс беруші еңбекке қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге не кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айрылу белгіленгенге дейін жұмыскерді неғұрлым жеңіл жұмысқа уақытша ауыстыруға не еңбек, ұжымдық шарттарда айтылған жағдайларда оны жұмыстан босатады;

24) жұмыскерді жеңіл жұмысқа ауыстыру мүмкіндігі болмаған жағдайда, Жұмыс беруші жұмыскердің келісімімен, еңбек қабілеттілігі қалпына келгенге немесе мүгедектік белгіленгенге не кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу белгіленгенге дейін Жұмыс берушінің актісінде көзделген, бірақ заңнамада белгіленгеннен кем емес мөлшерде ай сайынғы жәрдемақы төлей отырып, оны жұмыстан босатады;

25) кәсіпорындарда еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды сақтауға ішкі бақылаудың тиімділігін арттырады;

26) өндірістік жарақаттануды төмендетуге және кәсіптік аурулардың туындауының алдын алуға бағытталған шаралар кешенін іске асырады;

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

28) еңбек жағдайларын жақсарту, өндірілген ресурсы мен қызмет ету мерзімі бар өндірістік жабдықтардың үлесін дәйекті түрде азайту мақсатында өндірісті қайта жарақтандыруға және жаңғыртуға бағытталған шаралар кешенін әзірлейді;

29) заңнамаға сәйкес жұмыскерлерді медициналық қарап-тексеруді және жұмыскерлерді мерзімді медициналық қарап-тексеру нәтижелері бойынша ұсынымдарды уақтылы және толық орындауды жүргізеді;

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

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

32) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау үшін ортақ жауапкершілікте болады;

33) өнеркәсіптік және экологиялық қауіпсіздік саласында жұмыскерлерді даярлауды, қайта даярлауды, біліктілігін арттыруды және аттестаттауды қамтамасыз етеді.

9.3. Кәсіподақтар, кәсіподақтардың сайланбалы органдары:

1) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамында еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, Өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша, сондай-ақ жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексерулер жүргізу бойынша Жұмыс берушімен бірлескен іс-қимылдарды ұйымдастырады;

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

3) осы Келісімнің, ұжымдық шарттардың, еңбек жағдайларын жақсарту және еңбекті қорғау, 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-конкурс, ұйымдардағы еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі 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) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі 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 олардың қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларына құқықтарын қорғауда, ерекше жағдайлардағы жұмысы үшін өтемақы алуда практикалық көмек көрсетеді, мемлекеттік билік органдарында, сотта, басқа да құқық қорғау және бақылау органдарында, келісім комиссияларында олардың мүдделерін білдіреді;

8) қауіпсіз еңбек жағдайларын және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету мақсатында Тараптар ұжымдық шарттың тиісті бөлімімен қатар сала ұйымдарының қаржы-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 бойынша іс-шаралар өткізеді;

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

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

9.4. 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 жәрдем көрсетеді;

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

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

9.5. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестердің және саланың техникалық инспекторларының қызметі «Сала ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы» (№3 қосымша) және «Сала ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы» (№4 қосымша) үлгілік ережелерге сәйкес жүзеге асырылады.

Х. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ЖАНЖАЛДАРЫ МЕН ЕРЕУІЛДЕРДІҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ БОЛДЫРМАУ ЖӨНІНДЕГІ ШАРАЛАР

10.1 Тараптар Келісімнің қолданылу кезеңінде «Сала ұйымдарында Жұмыс берушілер мен жұмыскерлер арасындағы ішкі коммуникациялардың бірыңғай жүйесі туралы» үлгілік қағидалар (№5 қосымша) негізінде ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдердің туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мән-жайларды жою бойынша алдын алу шараларын қабылдауға уағдаласты.

10.2. Өндірістік объектілердің қауіпті жағдайларына жатқызылған ұйымдарда Тараптар еңбек дауларын тек қана татуластыру рәсімдері арқылы шешуге және кейіннен заңсыз деп танылуы мүмкін іс-әрекеттерге жол бермеуге міндетті.

Осы мақсаттарда:

10.3. Министрлік:

1) Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссия жұмысының шеңберінде Республикада

немесе оның жекелеген өңірлерінде әлеуметтік тұрақтылықтың нашарлауының ықтимал себептері болып табылатын химия саласы ұйымдарындағы әлеуметтік-экономикалық ахуалдың үрдістерін талқылайды.

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

10.4. Жұмыс берушілер:

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

2) Қазақстан Республикасының химия саласындағы ұйымдарында жұмыс істейтін мердігерлік және қосалқы мердігерлік компаниялармен Еңбек және өндірістік қатынастар жөніндегі жұмысты ұйымдастырады;

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

4) кәсіпорындар ұжымдарында қолайлы әлеуметтік ахуал жасау, әлеуметтік диалогты дамыту бөлігінде басшылар, адам ресурстарын басқару және қоғамдық байланыстар арасында ақпараттық-түсіндіру жұмысын жүргізеді;

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

10.5. Кәсіподақтар:

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

2) ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде татуластыру рәсімдерін, еңбек төрелігін, делдалдықты барынша пайдаланады;

3) Жұмыс берушілер өздеріне қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда, Келісімнің қолданылу кезеңінде ереуілдер өткізуге жол бермейді;

4) Жұмыс берушілерді Кәсіподақтың алқалы органдарының шешімдері туралы хабардар етеді, жоспарланған ұжымдық әрекеттер туралы уақтылы ескертеді;

5) өз бастамасы бойынша жұмыс қарқынының төмендеуіне, ереуіл қозғалыстарын ұйымдастыруға және өндірістің қалыпты жүрісінің өзгеруіне әкеп соғатын өзге де бұзушылықтарға жол бермейді.

Төтенше сипаттағы алдын алу шараларын (аштық жариялау, жұмыстарды тоқтату және (немесе) тоқтата тұру, жұмысқа шықпау және т.б.) жұмыскерлер, жұмыскерлердің өкілдері Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда және негіздер бойынша татуластыру рәсімдері жүргізілгеннен кейін ғана қабылдауы мүмкін.

XI. ЕҢБЕК ЗАҢДАРЫНЫҢ САҚТАЛУЫНА ҚОҒАМДЫҚ БАҚЫЛАУ ЖАСАУ

11.1. Кодекстің 155-бабына сәйкес Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды Кәсіподақтар осы Келісімде және ұжымдық шарттарда бекітілген шарттарда және тәртіпшен жүзеге асырады.

11.2. Еңбек заңнамасының сақталуын қоғамдық бақылаудың мақсаты мен міндеттері заңдылықты сақтауға жәрдемдесуді қамтамасыз ету, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының бұзылуының алдын алу және жою болып табылады.

11.3. Кәсіподақтар осы Келісімнің және ұжымдық шарттардың орындалуы туралы, келісу және татуластыру комиссияларының жұмыс барысы туралы ақпарат сұратуға құқылы.

11.4. Кәсіподақтар Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес мемлекеттік еңбек инспекторларымен өзара іс-қимылды:

- 1) өз мүшелерінің мүдделерін қорғау мақсатында тікелей жүгінулер;
- 2) Жұмыс берушілермен келісім бойынша бірлескен жоспарлы тексерулерге қатысу арқылы жасайды.

XII. КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ КЕПІЛДІГІ

12.1. Министрлік пен Жұмыс берушілер кәсіподақтардың Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқықтарын Кодексте, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және келісімдерде бекітілген шарттарда және тәртіпшен таниды.

12.2. Мақсаты кәсіподақтарды қандай да бір органдар мен ұйымдарға тікелей немесе жанама бағындыру немесе олардың құқықтарын шектеу болып табылатын, сондай-ақ олардың «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңында және кәсіподақтардың жарғысында көзделген қызметіне кедергі келтіретін кез келген іс-әрекеттерге тыйым салынады.

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

12.4. Кәсіподақтар сайланған немесе қайта сайланған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері туралы Жұмыс берушіні хабардар етуге міндетті.

12.5. Негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды. Негізгі

жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысы (Төрағасы) Жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жауаптылыққа тартылмайды. Кәсіподақ органының дәлелді пікірі Жұмыс берушіге Жұмыс берушінің өтініші келіп түскен күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде беріледі.

12.6. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын бұзуға, ұйым таратылған жағдайларды қоспағанда, осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірін ескере отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі.

Кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) негізгі жұмысынан босатылмаған жағдайда, ұйым таратылған жағдайларды қоспағанда, жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға болмайды.

Кәсіподақ органының және жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірі Жұмыс берушіге оның өтініші келіп түскен күннен бастап бес жұмыс күні ішінде беріледі.

12.7. Жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдану және негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын бұзу туралы актісін шығарған кезде кәсіподақ органының уәжді пікірін есепке алу ұжымдық шартта көзделген тәртіппен жүргізіледі.

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

12.9. Кәсіподаққа тиесілілік Қазақстан Республикасы заңдарымен кепілдік берілетін азаматтардың еңбек, әлеуметтік-экономикалық, саяси, жеке құқықтары мен бостандықтарын қандай да бір шектеуге немесе басымдыққа әкеп соқпайды.

12.10. Жұмысқа қабылдау, жұмыс бабында ілгерілету кезінде кемсітушілікке, сондай-ақ жұмыскердің кәсіподаққа қатыстылығы, оған кіруі немесе шығуы себебі бойынша Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзуға тыйым салынады.

12.11. Адамдарға қауіп төндіріп немесе басқа да заңсыз іс-әрекеттермен оларды кәсіподаққа кіруден бас тартуға, бір кәсіподақтан шығуға және екіншісіне кіруге не кәсіподақты өз бетінше таратуға мәжбүрлеуге тыйым салынады.

12.12. Сонымен қатар, Жұмыс берушілер:

1) кәсіподақ қызметінің және оның салалардағы ұйымдық құрылымдарының заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін сақтайды;

2) Кәсіподақ өкілдеріне, оның филиалдары мен өкілдіктеріне, Кәсіподақтың өзге де (аумақтық) ұйымдарына белгіленген тәртіпті сақтай отырып, осы Келісіммен көзделген міндеттерді орындау үшін Кәсіподақ мүшелері жұмыс істейтін кәсіпорынның кәсіподақ ұйымында, олардың жұмыс орнында болуына кедергі жасамайды;

3) Тараптардың келісімі бойынша Жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелерінің демалысы мен сауығуын ұйымдастыру үшін материалдық ресурстар, техникалық құралдар мен жылжымайтын мүлік объектілері Кәсіподақтың қайтарымсыз пайдаланылуына беріледі;

4) Тараптардың келісімі бойынша және кәсіптік одақтың мүшелері болып табылатын жұмыскерлердің жазбаша өтініші болған кезде Жұмыс беруші жұмыскерлердің жалақысынан кәсіподаққа мүшелік жарналарды Кәсіподақ шотына ай сайын аударады;

5) кәсіподақ оқуы, кәсіподақ шақырған съезге (конференция) делегат ретінде қатысу, сондай-ақ ұжымдық шарттар мен келісімдерде көзделген жағдайлар мен тәртіпте өздерінің пленумдарына, төралқалар жұмысына қатысу кезінде өз мүшелерінің мүддесіне орай қоғамдық міндеттерін орындау үшін кәсіподақ органдарының мүшелерін негізгі жұмыстан босатады.

6) кәсіподақтардың сайланбалы лауазымдарына сайлануы салдарынан жұмыстан босатылған адамдардың жұмыс орнын (лауазымын) кәсіподақтардың сайланбалы лауазымында жұмыс істеу кезеңінде сақтайды;

7) ұжымдық шарттарда тиісті ережелер болған кезде кәсіподақтың бастауыш ұйымының органдарына сайланған негізгі жұмыстан босатылған кәсіподақ қызметкерлеріне, сондай-ақ жергілікті кәсіподақтың немесе бастауыш кәсіподақ ұйымының сайланбалы органына сайлануына байланысты негізгі жұмыстан босатылған жұмыскерлерге ұйым қызметкерлері үшін көзделген әлеуметтік жеңілдіктер беріледі;

8) 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 ұсынылады;

9) кәсіподақ мүшелеріне кәсіподақ жарғысында айқындалған кезенділікпен және ұжымдық шарттарда белгіленген тәртіппен жұмыс уақытында жиналыстарды еркін өткізу құқығын ұсына алады.

ХІІІ. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ ЖӘНЕ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ ТӘРТІБІ

13.1. Осы Келісімнің шарттарын бұзғаны үшін, сондай-ақ өзіне алған міндеттемелерді орындамағаны немесе тиісінше орындамағаны үшін Тараптар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген жауаптылықта болады.

13.2. Осы Келісімнің орындалуын бақылауды әлеуметтік әріптестік тараптары жүзеге асырады.

13.3. Салалық комиссия өзі бекіткен тәртіпке сәйкес тараптардың Келісім ережелерін бұзуы туралы мәселелерді қарауға құқылы және оларды жою жөнінде шаралар қабылдайды.

13.4. Қазақстан Республикасы Азаматтық кодексінің 404-бабында көзделген жағдайларды қоспағанда, Келісім Тараптарының бірде-біреуі оның қолданылу мерзімі ішінде өзіне қабылдаған міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтатуға құқылы емес.

13.5. Келісімді іске асыру барысында туындайтын барлық даулы мәселелер салалық комиссияның отырысында, ал келіспеушілік болған жағдайда – Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес сот тәртібімен шешіледі.

XIV. КЕЛІСІМГЕ ӨЗГЕРІСТЕР МЕН ТОЛЫҚТЫРУЛАР ЕНГІЗУ ТӘРТІБІ

14.1. Келісімнің қолданылу мерзімі ішінде әлеуметтік әріптестік тараптарының келісімі бойынша оған өзгерістер мен толықтырулар енгізілуі мүмкін, олар Келісімге жеке қосымшамен ресімделеді, оның ажырамас бөлігі болып табылады және жұмыскерлердің назарына жеткізіледі. Келісімге барлық қосымшалардың онымен бірдей заңды күші болады.

14.2. Келісімді әзірлеу, оның мазмұны, оны жасасу, өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздердің бастамашысы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасына сәйкес Тараптардың кез келгені болуға құқылы.

14.3. Келіссөздер жүргізу тәртібін, келісімді әзірлеу және жасасу мерзімдерін, сондай-ақ оған өзгерістер мен толықтырулар енгізуді Салалық комиссия бекітеді.

XV. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

15.1. Келісім оған тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді және 2027 жылғы 31 желтоқсанға дейін қолданылады.

Жауапкершілік және дауларды шешу тәртібі бөлігінде Келісім олар толық орындалғанға дейін қолданылады.

15.2. Келісім оған тараптар қол қойған сәттен бастап күнтізбелік он күн ішінде Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде хабарламалық тіркелуге жатады.

15.3. Министрлік салалық деңгейдегі уәкілетті мемлекеттік орган бола отырып, Келісімге қол қойылған күннен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде оны ресми жариялауды қамтамасыз етеді. Келісімнің мәтіні бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланады.

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

15.5. Сала ұйымдарында Жұмыс берушілер мен кәсіподақ келісімге қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде оны жұмыскерлердің назарына жеткізуді бірлесіп қамтамасыз етеді.

15.6. Осы Келісімге қосымшалар оның ажырамас бөлігі болып табылады:

1) Сала ұйымдары үшін Ұжымдық шарттың үлгі нысаны (№1 қосымша);

2) «Сала ұйымдарындағы жұмыскерлер және олардың отбасы мүшелерін әлеуметтік қолдау туралы» үлгілік қағидалары (№2 қосымша);

3) «Сала ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша Өндірістік кеңес туралы» үлгілік ереже (№3 қосымша);,

4) «Сала ұйымдарындағы еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторлар туралы» үлгілік ереже (№4 қосымша);

5) «Сала ұйымдарында жұмыс берушілер мен жұмыскерлер арасындағы ішкі коммуникациялардың бірыңғай жүйесі туралы» үлгілік қағидаларлар (№5 Қосымша).

6) кәсіподақта тұрмайтын жұмыскерлердің ұйымның ұжымдық шартына қосылу тәртібі туралы Үлгілік ереже (№ 6 қосымша).

Электронды нұсқалары қоса берілді.

ТАРАПТАРДЫҢ ӨКІЛЕТТІ ӨКІЛДЕРІНІҢ ҚОЛДАРЫ:

Уәкілетті мемлекеттік органнан:

Қазақстан Республикасы Өнеркәсіп және құрылыс министрлігі

Вице-министр



О. Сапарбеков

Жұмыс берушілерден:

«Қазақстан Республикасының химиктер одағы»
занды тұлғалар бірлестігі

Вице-Президент




Т. Нагуманова

Жұмыскерлерден:

«Химия, мұнайхимия және өнеркәсіптің туыстас салалары жұмыскерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі

Төраға




К. Пірімқұлұлы

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ В ХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА 2025-2027 ГОДЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение в химической отрасли Республики Казахстан на 2025-2027 годы (далее – Соглашение) заключено в целях устойчивого развития организаций химической отрасли, в рамках социального партнерства в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Трудовым кодексом (далее – Кодекс) и иными нормативно-правовыми актами Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Конвенциями Международной организации Труда, ратифицированными Республикой Казахстан.

1.2. Настоящее Соглашение направлено на обеспечение защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов, гарантий и льгот работников, соблюдения прав и интересов работодателей.

1.3. Сторонами Соглашения являются:

1) представитель уполномоченного государственного органа:

- Министерство промышленности и строительства Республики Казахстан (далее - Министерство);

2) представитель работодателей:

- Объединение юридических лиц «Союз химиков Республики Казахстан» (далее – Работодатель);

3) представитель работников:

- Общественное объединение «Отраслевой профессиональный союз работников химической, нефтехимической и родственных отраслей промышленности» (далее - Профсоюз).

1.4. Социальное партнерство направлено на решение следующих задач:

1) выработка предложений государственной политики в области социально-трудовых отношений;

2) создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними отношений;

3) обеспечение социальной стабильности и общественного согласия в отрасли на основе объективного учета интересов 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 партнерства на отраслевом уровне в целях достижения компромисса;

7) содействие мирному разрешению коллективных трудовых споров;

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

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

10) совершенствование порядка определения потребности отрасли в кадрах.

1.5. 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) равноправия и 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.

1.6. Действие Соглашения распространяется на Министерство, работодателей, работников и их представителей, а также присоединившихся к нему предприятий/организаций химической отрасли Республики Казахстан.

1.7. Соглашение является основой для переговоров в организациях при заключении коллективных договоров, содержание которых не должно ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан и настоящим Соглашением.

1.8. Нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу. В случае если нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, действуют условия настоящего Соглашения.

1.9. 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.

1.10. 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 организаций отрасли;

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 Кодексом, 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** – юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

8) **представители Работодателей** – 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 Кодексом;

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 Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов Работодателя;

13) **трудовой арбитраж** – временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора в течение двух рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии.

II. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны договорились:

1) руководствоваться принципами, указанными в пункте 1.5 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;

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;

7) принимать предупреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, способных повлечь возникновение коллективных трудовых споров;

8) осуществлять меры, направленные на профессиональное развитие работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом технологического обновления;

9) соблюдать договоренности, достигнутые в ходе трехсторонних переговоров и консультаций в рамках социального партнерства;

10) содействовать внедрению единой системы учета электронных трудовых договоров в соответствии с действующим законодательством;

11) оказывать содействие при разработке нормативных правовых актов, регулирующих подтверждение соответствия и присвоение квалификации по регулируемым профессиям в организациях отрасли.

2.2. Работодатели:

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

2) информируют работников при приеме на работу о наличии настоящего Соглашения, знакомят их с положениями коллективного договора 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 совместные действия с Профсоюзами (а при их отсутствии с представителями работников) по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах;

4) содействуют развитию отраслевой системы квалификаций (ОСК);

5) принимают участие в разработке отраслевых профессиональных стандартов;

6) исходя из финансовых возможностей, проводят обновление основных средств и внедряют передовые технологии;

7) содействуют развитию внутри производственного обучения работников организации;

8) принимают меры по организации рабочих мест с высокой производительностью и безопасными условиями труда и обеспечивают обучение персонала в соответствии с требованиями обновленных рабочих мест;

9) принимают меры по недопущению социально-трудовых конфликтов;

10) организуют встречи с коллективами по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и производственной деятельности предприятий отрасли;

11) проводят среди руководителей в организации обучение и разъяснение трудового законодательства, обучающие тренинги по развитию навыков умения вести переговоры и достижения консенсуса в социально-трудовых конфликтах.

2.3. Профсоюз:

1) содействует повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда в организациях отрасли;

2) содействует Работодателям в вопросах соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, правил безопасности и охраны труда, разъяснения действующих систем оплаты труда и строит отношения с ними на основе постоянного социального диалога;

3) осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях отрасли на условиях и в порядке, закрепленных в Соглашении;

4) осуществляет в составе Производственного совета по безопасности и охране труда совместные действия с Работодателями по обеспечению требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах, обучает и совершенствует работу технических инспекторов по охране труда;

5) принимает в период действия Соглашения меры по недопущению трудовых конфликтов, забастовок и прекращения (приостановления) работ при условии выполнения Работодателями принятых на себя обязательств по Соглашению;

6) проводит работу по пропаганде здорового образа жизни, обеспечению профилактических медицинских осмотров работников, а также по организации санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления детей работников;

7) обеспечивает соблюдение работниками, интересы которых представляет Профсоюз, установленного законодательством Республики Казахстан порядка организации и проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций, своевременно информирует Работодателей о решениях, принимаемых коллегиальным органом Профсоюза, и предупреждает их о планируемых коллективных действиях;

8) обеспечивает защиту социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюзов, оказывает им правовую и консультативную помощь;

9) проводит разъяснительную работу среди членов профсоюза по повышению их правовой грамотности, в том числе по основам трудового

законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах;

10) представляет интересы работников, не являющихся членами профессионального союза, которые уполномочили орган профессионального союза представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем;

11) информирует работников отрасли о принимаемых мерах и решениях по вопросам социально-трудовых отношений;

12) принимает участие в работе комиссий, рабочих групп по подготовке и рассмотрению проектов нормативных правовых актов, связанных с трудовыми и социально-экономическими вопросами;

13) участвует в составе согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, а также примирительной комиссии и трудового арбитража при рассмотрении коллективных трудовых споров;

14) разрешает коллективные трудовые споры в организациях отрасли, отнесенных законодательством Республики Казахстан к опасным производственным объектам, исключительно путем примирительных процедур в целях недопущения забастовок;

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 положении о порядке присоединения к коллективному договору организации (Приложение № 6).

2.4. Министерство:

1) содействует укреплению и развитию системы социального партнерства путем осуществления функций координатора по разработке настоящего Соглашения, участия в переговорах по заключению и реализации Соглашения, совершенствует правовой механизм развития социального партнерства;

2) обсуждает и при необходимости разъясняет основные приоритеты стратегии социального партнерства в отрасли 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 отрасли;

4) оказывает содействие в совершенствовании порядка определения потребности отрасли 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 отрасли.

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 отрасли рассматриваются Отраслевой комиссией, которая в целях окончательной выработки согласованной позиции проводит коллективные переговоры и взаимные консультации.

IV. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ДИАЛОГА В ОТРАСЛИ

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.

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.

4.4. Стороны договорились:

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

2) предоставлять на ежегодной основе информацию об исполнении отраслевого соглашения и коллективных договоров на предприятиях отрасли;

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.

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

4.6. Отраслевая комиссия действует в соответствии с утвержденными Положением и планами работ. Решения Отраслевой комиссии принимаются только на основе достижения согласия всех Сторон в переговорах и оформляются соответствующими соглашениями. Порядок принятия решений и организации работы разрабатывается и утверждается комиссией.

4.7. 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, а также по вопросам обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;

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

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 социально-трудовых отношений.

4.8. Уклонение представителей Сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению Соглашения или необоснованный отказ от подписания Соглашения, нарушение сроков проведения переговоров и не обеспечение 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.

4.9. Стороны способствуют созданию условий для свободной деятельности представителей работников в организациях отрасли в соответствии с Конвенциями Международной Организации Труда № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы», № 135 «О

защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях».

4.10. 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 Республики Казахстан, 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 отрасли 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 определяются условиями коллективных договоров и (или) актами Работодателя;

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

3) минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника первого разряда устанавливается не ниже 1,21 размера минимального размера месячной заработной платы (далее – МРМЗП), установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

Коэффициент 1,21 к месячной тарифной ставке (окладу) работника первого разряда применяется только в тех организациях, в которых данная тарифная ставка (оклад) ниже МРМЗП с коэффициентом 1,21.

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;

4) устанавливаются следующие минимальные значения межразрядных коэффициентов в организациях отрасли:

- между первым и вторым квалификационными разрядами не менее 0,2;
- между вторым и третьим, третьим и четвертым, четвертым и пятым квалификационными разрядами не менее 0,06;
- между пятым и шестым квалификационными разрядами не менее 0,07;
- между шестым и седьмым квалификационными разрядами не менее 0,08;

- между седьмым и восьмым квалификационными разрядами не менее 0,1.

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

5) оплата труда работников отраслей, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем применения повышающего отраслевого коэффициента 1,5.

В случае если в организациях отрасли 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;

6) в пределах финансовой возможности предприятий отрасли осуществляется ежегодная индексация заработной платы работников в размере ежегодной инфляции, определяемой в установленном порядке уполномоченным органом Республики Казахстан;

7) заработная плата работникам организации устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц и в сроки, установленные в Кодексе;

8) оплата времени работы в праздничные и выходные дни, работы в день профессионального праздника (День работников химической промышленности) производится в двойном размере.

Оплата времени сверхурочной работы и оплата труда в ночное время производится в 1,5 размере.

При совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы в соответствии с частью первой статьи 110 Кодекса и за часы праздничных или выходных дней в соответствии со статьей 109 Кодекса;

9) оплата времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, производится в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине Работодателя - в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника;

10) удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и статьей 115 Кодекса;

11) в случае невыплаты заработной платы в полном объеме и в сроки, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню, размер которой определяется пунктом 3 статьи 113 Кодекса.

Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной базовой ставки 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;

12) 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;

13) разработка, введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем по согласованию с представителями работников с учетом типовых норм и нормативов по труду.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время и время отдыха в организациях отрасли регламентируются Кодексом, трудовыми и коллективными договорами, Правилами трудового распорядка и другими актами Работодателя. Работодатели осуществляют в организациях полный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организаций отрасли не должна превышать 40 (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. Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются коллективным договором или актом Работодателя.

6.4. Привлечение к сверхурочным работам (за пределами установленной продолжительности рабочего времени) допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

6.5. Организация работы в праздничные и выходные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

6.6. Работодатель осуществляет установление продолжительности рабочего времени, времени отдыха и трудовых отпусков в соответствии с требованиями Кодекса и актами Работодателя, изданными с учетом мнения

Профсоюза (представителей работников), если это предусмотрено коллективным договором.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск Работников предприятий отрасли должен в совокупности (основной и дополнительный) составлять не менее 30 (тридцати) календарных дней.

6.7. К профессиональному празднику – ко Дню работников химической промышленности (последнее воскресенье мая) Работодатели и полномочные представители работников проводят торжественные собрания в организациях отрасли с чествованием передовиков производства.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

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

7.2. В коллективных договорах (Приложение № 1) могут быть предусмотрены следующие виды социальных гарантий и льгот:

1) материальная и иная помощь работникам, а также авансы, ссуды (займы), предоставляемые работникам;

2) организация медицинского обслуживания работников и их семей (гарантия медицинского страхования работников и их семей);

3) единовременное поощрение работников, удостоенных Государственных наград, знаков отличия, а также других видов поощрения внутри организации;

4) единовременное поощрение работников, приуроченное к национальным, государственным, профессиональным и иным праздникам, а также к юбилейным датам и уходу работника на заслуженный отдых;

5) гарантии и льготы работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением;

6) социальные льготы, предоставляемые работникам на оздоровление, которые могут быть в виде материальной помощи к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску либо в виде предоставления путевок на санаторно-курортное лечение и отдых.

Работодатель выплачивает работникам предприятий горнорудных производств, ТОО «Казфосфат» и АО «КазАзот» материальную помощь к трудовому отпуску один раз в год в размерах:

- 100 000 (сто тысяч) тенге в 2025 году;

- 200 000 (двести тысяч) тенге с 2026 года каждому без учета налогов и других обязательных платежей в бюджет, подлежащих удержанию в соответствии с налоговым законодательством Республики Казахстан.

В случае предоставления оплачиваемого ежегодного трудового отпуска частями, материальная помощь к отпуску выплачивается в полном объеме одновременно при предоставлении части трудового отпуска не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

В случае отзыва работника из трудового отпуска, сумма материальной помощи удержанию не подлежит;

7) оплаты отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан;

8) осуществляемые за счет средств Работодателя добровольные пенсионные взносы в пользу работника в случае недостаточности у него средств для заключения договора пенсионного аннуитета со страховой организацией;

9) компенсационные выплаты в случае расторжения трудового договора по инициативе Работодателя при достижении работником пенсионного возраста;

10) компенсационные выплаты за время нахождения работников в пути от местонахождения Работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно;

11) выплаты пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;

12) иные виды социальной поддержки в соответствии с законодательством Республики Казахстан, а также исходя из финансовой возможности организации.

7.3. Работодатели в пределах финансовой возможности могут:

1) содержать социальные объекты, находящиеся на балансе организаций отрасли (базы отдыха, детские оздоровительные лагеря, клубные учреждения, спортивные сооружения и т.п.), и их персонал;

2) предоставлять профсоюзным органам денежные средства на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

7.4. Профсоюзы, совместно с Работодателями, организуют физкультурно-спортивные и культурно-массовые мероприятия среди работников отрасли, а центральный орган Отраслевого профсоюза организует подобные мероприятия на международном и республиканском уровнях.

7.5. Профсоюзы принимают участие в осуществлении мероприятий по обеспечению занятости населения и разработке нормативных правовых актов по вопросам занятости населения, а также вносят в государственные органы, Работодателям и их объединениям предложения о совершенствовании системы обеспечения занятости населения.

7.6. Участие профессиональных союзов и их объединений в обеспечении занятости населения, защите от безработицы и ее последствий определяется Социальным Кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами и соглашениями.

7.7. При разработке проектов коллективных договоров, для установления дополнительных социальных гарантий, компенсаций и льгот используются Типовые правила «

О социальной поддержке работников и членов их семей в организациях отрасли» (Приложение № 2).

VIII. ГЕНДЕРНАЯ И МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКИ

8.1. 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 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;

2) не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельных норм;

3) допустить по соглашению сторон применение совместного трудоустройства работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, одному из родителей (усыновителю, удочерителю), имеющих ребенка (детей) в возрасте до трех лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка с инвалидностью до восемнадцати лет), иным лицам, воспитывающим указанную категорию детей без матери, учащимся для выполнения в свободное от учебы время работы, не причиняющей вреда здоровью и не нарушающей процесса обучения, работникам, которым до достижения пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, осталось менее двух лет либо достигшим указанного пенсионного возраста;

4) временно перевести беременную женщину на основе медицинского заключения на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с оплатой по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе;

5) временно перевести беременную женщину, работающую вахтовым методом, на основании справки о беременности сроком двенадцать и более недель на пятидневную или шестидневную рабочую неделю с оплатой по выполняемой работе, но не ниже средней заработной платы по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от выполнения работы с сохранением средней заработной платы.

В случае отказа беременной женщины от предложенного Работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам;

6) женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 класс), предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день учебного года;

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

8) не допускать к сверхурочной работе и работе в ночное время работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, а также беременных женщин, предоставивших Работодателю справку о беременности;

9) не привлекать к работе в ночное время без письменного согласия женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери, а также работников, воспитывающих детей с инвалидностью до восемнадцати лет;

10) не привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин, предоставивших Работодателю справку о беременности;

11) не допускать привлечение работников, не достигших возраста восемнадцати лет, к работе с применением суммированного учета рабочего времени;

12) не допускать применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов;

13) не допускать отрыва из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, предоставивших Работодателю справку о беременности, и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

14) не допускать к работам, выполняемым вахтовым методом, работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, со сроком беременности двенадцать и более недель, предоставившие справку о беременности;

15) продлевать срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком, в случае если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит справку о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника;

16) предоставлять беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), отпуска в связи с рождением ребенка, предусмотренных пунктом 1 статьи 99 Кодекса;

17) предоставлять работникам (одному из родителей), усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка;

18) предоставлять работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы продолжительности, предусмотренные пунктом 3 статьи 82 Кодекса.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

8.2. 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.

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

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

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

9.2. Работодатели:

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

2) принимают меры по предотвращению любых рисков причинения вреда жизни и здоровью работников путем:

- организации эффективной работы служб всех уровней, ответственных за безопасность и охрану труда;

- создания условий для деятельности Производственного совета по безопасности и охране труда;

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

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) организуют обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом Работодателя;

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;

7) не допускают подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельных норм;

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

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 территориальное подразделение, 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 по безопасности и охране труда;

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) представлять в месячный срок письменно или посредством информационной системы по охране труда и безопасности сведения о результатах аттестации производственных объектов по условиям труда;

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 государственным органом по труду;

18) внедряют систему управления охраной труда и осуществляют контроль за ее функционированием;

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

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) 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;

24) 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;

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

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

27) предлагают к внедрению передовой отечественный и (или) зарубежный опыт работы по улучшению условий безопасности и охраны труда;

28) 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;

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

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

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

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

33) обеспечивают подготовку, переподготовку, повышение квалификации и аттестацию работников в области промышленной и экологической безопасности.

9.3. Профсоюзы, выборные органы Профсоюзов:

1) в составе Производственного совета по безопасности и охране труда 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 смотра-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 по безопасности и охране труда 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 отрасли;

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.

9.4. 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.

9.5. Деятельность Производственных советов по безопасности и охране труда и технических инспекторов отрасли осуществляется в соответствии с Типовыми положениями «О производственном совете по безопасности и охране труда в организациях отрасли» (Приложение № 3) и «О техническом инспекторе по охране труда в организациях отрасли» (Приложение № 4).

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

10.1. Стороны договорились на период действия Соглашения принимать упреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и забастовок на основе типовых правил «Об единой системе внутренней коммуникации между Работодателями и работниками отрасли» (Приложение № 5).

10.2. В организациях, отнесенным к опасным условиям производственных объектов, Стороны обязаны разрешать трудовые споры исключительно путем примирительных процедур и не допускать действий, которые впоследствии могут быть признаны незаконными.

В этих целях:

10.3. Министерство:

1) в рамках работы Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений обсуждает тенденции социально-экономической ситуации в организациях химической отрасли, которые являются потенциальными причинами ухудшения социальной стабильности в Республике или в отдельных его регионах.

2) проводит семинары-совещания, круглые столы с участием Сторон социального партнерства по вопросам предупреждения социально-трудовых конфликтов.

10.4. 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 Кодексом и внутренними актами организаций;

2) организуют работу по трудовым и производственным отношениям с подрядными и субподрядными компаниями, работающими на организациях химической отрасли Республики Казахстан;

3) привлекают институты медиации и омбудсмена 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 Кодексом.

10.5. 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, предусмотренными законодательством Республики Казахстан.

XI. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

11.1. В соответствии со статьей 155 Кодекса общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют Профсоюзы на условиях и в порядке, закрепленных в настоящем Соглашении и коллективных договорах.

11.2. Целью и задачами общественного контроля за соблюдением трудового законодательства является обеспечение содействия в соблюдении

законности, а также предупреждение и устранение нарушений трудового законодательства Республики Казахстан.

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

11.4. Профсоюзы взаимодействуют с государственными инспекторами труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан посредством:

- 1) прямых обращений с целью защиты интересов своих членов;
- 2) участия в совместных плановых проверках по соглашению с Работодателями.

XII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Министерство и Работодатели признают права Профсоюзов на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан на условиях и в порядке, закрепленных в Кодексе, в Законе Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и соглашениях.

12.2. 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 Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и уставом Профсоюзов.

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

12.4. Профсоюзы обязаны информировать Работодателя в течение 3 (трех) рабочих дней со дня избрания или переизбрания о членах выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы:

12.5. 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 5 (пяти) рабочих дней со дня поступления обращения Работодателя.

12.6. 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 организации.

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 организации.

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

12.7. 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 порядке, предусмотренном коллективным договором.

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

12.9. 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.

12.10. 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.

12.11. 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.

12.12. Кроме того, Работодатели:

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

2) 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;

3) 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;

4) при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно удерживает и перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;

5) 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;

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

7) 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;

8) 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;

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

ХIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН И ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ

13.1. За нарушение условий настоящего Соглашения, а также за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязательств, Стороны несут ответственность, установленную законодательством Республики Казахстан.

13.2. Контроль за исполнением настоящего Соглашения осуществляют Стороны социального партнерства.

13.3. Отраслевая комиссия в соответствии с утвержденным ей порядком вправе рассматривать вопросы о нарушении Сторонами положений Соглашения и принимает меры по их устранению.

13.4. 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.

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

XIV. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В СОГЛАШЕНИЕ

14.1. В течение срока действия Соглашения по согласованию Сторон социального партнерства в него могут вноситься изменения и дополнения, которые оформляются отдельным приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения работников. Все приложения к Соглашению имеют с ним равную юридическую силу.

14.2. Инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению, изменению, дополнению Соглашения вправе выступать любая из Сторон в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

14.3. Порядок ведения переговоров, сроки разработки и заключения Соглашения, а также внесение в него изменений и дополнений утверждается Отраслевой комиссией.

XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует по 31 декабря 2027 года.

В части ответственности и порядка разрешения споров Соглашение действует до их полного исполнения.

15.2. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в течение десяти календарных дней с момента его подписания Сторонами.

15.3. Министерство, являясь уполномоченным государственным органом на отраслевом уровне, обеспечивает официальную публикацию Соглашения в течение тридцати календарных дней со дня его подписания. Текст Соглашения публикуется в средствах массовой информации.

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

15.5. В организациях отрасли Работодатели и Профсоюз совместно обеспечивают доведение Соглашения до сведения работников в течение одного месяца со дня его подписания.

15.6. Приложения к настоящему Соглашению являются его неотъемлемой частью:

1) типовая форма коллективного договора для организаций химической отрасли (Приложение № 1);

2) типовые правила о социальной поддержке работников организаций химической отрасли (Приложение № 2);

3) типовое положение о Производственном совете по безопасности и охране труда в организациях химической отрасли (Приложение № 3);

4) типовое положение о техническом инспекторе по охране труда в организациях химической отрасли (Приложение № 4);

5) типовые правила о единой системе внутренней коммуникации между Работодателями и Работниками химической отрасли (Приложение № 5);

6) типовое положение о порядке присоединения работников, не состоящих в профсоюзе к Коллективному договору организации (Приложение № 6).

Электронные версии прилагаются.

ПОДПИСИ ПОЛНОМОЧНЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН:

От уполномоченного государственного органа:

Министерство промышленности и
строительства Республики Казахстан

Вице-министр



О. Сапарбеков

От работодателей:

Объединение юридических лиц
«Союз химиков Республики Казахстан»

Вице-Президент




Т. Нагуманова

От работников:

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

Председатель




К. Пірімқұлұлы