

2024-2026 жылдарға арналған Қазақстан Республикасы Өнеркәсіп және құрылыс министрлігі, «Құрылыс кешені және тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық қызметкерлерінің салалық кәсіподағы» қоғамдық бірлестігі, «Қазақстан құрылысшылар қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі, арасындағы

ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ МӘСЕЛЕЛЕР БОЙЫНША САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ

Қазақстан Республикасының
Еңбек және халықты әлеуметтік
қорғау Министрлігінде тіркелген

«16» қаңтар 2024 г. № 103
Б. Бердіұлы

Астана қаласы

I. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Қазақстан Республикасының Құрылыс саласының, өнеркәсіптік құрылыс материалдары мен тұрғын үй-коммуналдық шаруашылығының 2024-26 жылдарға арналған салалық келісімі (бұдан әрі - Келісім) Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне (бұдан әрі - Кодекс), «Кәсіптік одақтар туралы» 2014 жылғы 27 маусымдағы Қазақстан Республикасының Заңына, Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) Конвенцияларына сәйкес Қазақстан Республикасының Құрылыс кешені мен тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық ұйымдарының тұрақты және тиімді қызметі мақсатында жасалды. Келісім құрылыс саласының қызметкерлері мен жұмыс берушілері, құрылыс материалдары өндірісі және тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық арасындағы әлеуметтік-еңбек және экономикалық қатынастарды реттеудің жалпы қағидаттарын, еңбекке ақы төлеудің жалпы шарттарын, сала қызметкерлеріне еңбек кепілдіктері мен жеңілдіктерін белгілейді, сондай-ақ әлеуметтік әріптестік тараптарының құқықтарын, міндеттері мен жауапкершілігін айқындайды. Осы Келісімнің ережелері (тараулары) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 153-бабының 5-тармағына және Қазақстан Республикасының Үкіметі, республикалық Кәсіподақтар мен Жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Бас келісімнің негізгі бағыттарына сәйкес келеді.

1.2. Келісімнің тараптары:

- Уәкілетті мемлекеттік органның өкілетті өкілі: **Қазақстан Республикасы Өнеркәсіп және құрылыс министрлігі (бұдан әрі - Министрлік);**

- Қызметкерлерден өкілетті өкілі:

- **«Құрылыс кешені және тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі - Кәсіподақ);**

- Жұмыс берушілерден өкілетті өкілі:

- **«Қазақстан құрылысшылар қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі (ЗТБ);**

1.3. Келісімнің міндеттері мен принциптері:

- сала ұйымдарының тұрақты жұмысын қамтамасыз ету;

- өндірістік еңбек үшін жағдай жасау, сала қызметкерлерінің өмір сүру деңгейін арттыру, жаңа жұмыс орындарын сақтау мен құру, қызметкерлердің біліктілігін арттыру және қайта оқыту арқылы қызметкерлердің жұмыспен қамтылуына жәрдемдесу;

- сала ұйымдарында ұжымдық шарттар жасасу бойынша бірыңғай талаптар, қағидалар, тәртіп, әдістемелік тәсілдер мен ұсынымдар әзірлеу;

- өндірісте салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз ету;

- тараптардың өзара сенімі, ақпарат алмасуы және ынтымақтастығы негізінде әлеуметтік әріптестікті дамыту;

- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес табиғи және мемлекеттік монополиялар субъектілері болып табылатын тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық ұйымдарына, олардың табысты жұмыс істеуі үшін мемлекеттік қолдау.

1.4. Осы Келісімнің күші:

- тиісті қызмет саласының мемлекеттік органдарына;
- саланың мекемелері, кәсіпорындары мен ұйымдарының жұмыс берушілеріне;
- кәсіподақ мүшелері болып табылатын сала мекемелерінің, кәсіпорындарының, ұйымдарының қызметкерлеріне қолданылады.

1.5. Осы Келісімде көзделген әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер кәсіподақ мүшелеріне, сондай-ақ кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын, бірақ кәсіподаққа олардың мүдделерін білдіруге уәкілеттік берген және кәсіподақ ұйымының шотына ай сайын жалақысынан кемінде 1% мөлшерінде ақша қаражатын (жарналарды) аударатын қызметкерлерге қолданылады.

1.6. Келісім Тараптары осы ақпарат коммерциялық құпия немесе жария етуге жатпайтын ақпарат болып табылмаған жағдайда, Келісімнің орындалу барысына қатысты әлеуметтік-экономикалық сипаттағы сұратылған мәселелер бойынша бір-біріне толық және дұрыс ақпарат береді.

II. САЛАНЫҢ БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ЖӘНЕ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ҚҰЖАТТАРЫН ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІШТЕСТІК ШЕҢБЕРІНДЕ ҚАРАУ ТӘРТІБІ.

2.1. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әлеуметтік әріштестік шеңберінде әзірлеу мен іске асыруды үйлестіруші Министрлік болып табылады

2.2. Министрлік:

1) қызметкерлердің еңбекке, лайықты жалақыға, қауіпсіз еңбек жағдайларына, демалысты ұйымдастыруға, жеңілдіктер мен кепілдіктердің сақталуына конституциялық құқықтарын қамтамасыз ету бойынша Кәсіподақ пен Жұмыс берушілердің қатысуымен салааралық саясат жүргізеді.

2) нысаналы, ғылыми-техникалық және инновациялық бағдарламаларға мемлекеттік тапсырыс берушінің функцияларын жүзеге асыру кезінде Салалық келісімде белгіленген нормаларды ескере отырып, жұмысшылардың еңбегіне ақы төлеуге арналған шығындарды айқындау бөлігінде баға саясатына қатысады.

3) келісім жасасу және іске асыру жөніндегі келіссөздерге қатысу арқылы әлеуметтік әріштестіктің салалық жүйесін нығайтуға және дамытуға жәрдемдеседі.

4) жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің өкілдерімен бірлесіп Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың салалық тізімін, сондай-ақ ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және

(немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесін әзірлейді және еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органның бекітуіне енгізеді.

5) сала ұйымдарына Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес олардың табысты жұмыс істеуі үшін мемлекеттік қолдау көрсетеді;

6) салаға инвестициялар, оның ішінде шетелдік инвестициялар тартуға ықпал етеді;

7) саланың әлеуметтік-экономикалық даму стратегиясының негізгі бағыттарын түсіндіруге және оларды жергілікті жерлерде іс жүзінде жүзеге асыруға қатысады;

8) Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес өз құзыреті шеңберінде отандық құрылыс материалдары индустриясының дамуына барынша ықпал етеді. Заңнамада белгіленген тәртіппен оларды құрылыста басым қолдануға жәрдемдеседі;

9) Кәсіподақ және Жұмыс берушілер өкілдерін алқа отырыстарының, кеңестердің жұмысына, Саланың үздік ұйымын анықтау конкурстарын өткізуге қатысу үшін, сондай-ақ кәсіптік мерекені ұйымдастыру және өткізу үшін тартады.

10) Еңбек сіңірген қызметкерлерді мемлекеттік және салалық наградалармен марапаттау туралы Кәсіподақ пен Жұмыс берушілердің ұсынымдарын қарайды және сала ұйымдарының басшыларын мемлекеттік, салалық наградалармен және атақтармен марапаттауға арналған материалдарды келесілер:

- ұйымда жалақы бойынша берешегінің болмағанда;

- ұйымдағы жалақы мөлшерінің осы Келісімде белгіленген шарттарға сәйкестігінде;

- ауыр және адам өлімімен аяқталған өндірісте жазатайым оқиғалар болмағанда бекітеді.

11) сала қызметкерлерінің жалақы деңгейінің өзгеруін бұқаралық ақпарат құралдарында таратады.

Келісімнің кез келген тарапы бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әлеуметтік әріптестік шеңберінде әзірлеу, сондай-ақ оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөніндегі бастамашы болуға құқылы.

2.3. Тараптар сала ұйымдарының әлеуметтік-экономикалық қызметін тұрақтандыруға және дамытуға бағытталған іс-шараларды жүзеге асырады және сала ұйымдарында еңбек заңнамасын, Еңбек құқығы мен халықты жұмыспен қамту нормаларын қамтитын өзге де нормативтік құқықтық актілерді сақтау, сондай-ақ анықталған бұзушылықтарды жою жөнінде заңнамада белгіленген шараларды қабылдайды;

2.4. Осы салалық келісіммен Тараптар іс-әрекеттерді мынадай тәртіппен жүзеге асыруға уағдаласты:

1) Салалық комиссия әлеуметтік әріптестік тараптарымен келісім бойынша «әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссия туралы Ережені» бекітсін. Салалық комиссия қатысушыларының дербес құрамын әрбір Тарап

тепе-теңдік негізде дербес қалыптастырады. Саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының мазмұны жөніндегі ұсыныстарды Салалық комиссия қарайды және бекітеді;

2) келісілген ұстанымды түпкілікті тұжырымдау мақсатында Салалық комиссия келіссөздер мен өзара консультациялар жүргізеді;

3) ұйымдардың қажеттіліктерін ескере отырып, сала үшін жұмысшы кадрларды даярлау бағдарламасын әзірлейді;

4) сала ұйымдарының перспективалық даму және бәсекеге қабілеттілігін арттыру бағдарламаларын іске асыруға ықпал етеді.

III. ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІКТІ ДАМУ ЖӘНЕ САЛАДАҒЫ ДИАЛОГ

3.1. Тараптар:

1) Әлеуметтік және экономикалық дамудың және саладағы әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеудің негізгі мәселелері бойынша шешімдер қабылдау кезінде әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамытуды, оның мүмкіндіктерін неғұрлым тиімді пайдалануды қамтамасыз ету қажеттігі туралы;

2) әлеуметтік әріптестіктің негізгі мақсаттары еңбек жанжалдарының алдын алу, жұмыскерлерге олардың құқықтарын түсіндіру, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу практикасын талдау және жетілдіру және әлеуметтік әріптестік пен ұжымдық-шарттық реттеу қағидаттарын енгізу болып табылатынын;

3) салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті, оның ішінде Тараптардың мүдделерін келісуді реттеу Салалық комиссиямен консультациялар мен келіссөздер жүргізу жолымен қамтамасыз етілетінін;

4) Салалық комиссия Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген құзыреті шегінде Салалық келісімді әзірлеуге және қабылдауға қатысады және бекітілген Ережеге және жұмыс жоспарларына сәйкес әрекет етеді. Салалық комиссияның шешімдері келіссөздерде барлық тараптардың келісіміне қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті хаттамалармен ресімделеді;

5) жыл ішіндегі жұмыс нәтижелері бойынша кәсіби мерекелерге қорытынды жасай және жеңімпаздарды марапаттай отырып, «Саланың үздік ұйымы» Конкурсын өткізуге;

6) сала қызметкерлерінің жоғары білікті еңбегінің беделін арттыру, еңбек өнімділігін арттыру, олардың жетістіктері мен озық тәжірибесін насихаттау мақсатында өзге де іс-шараларды жүргізуге;

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

8) Қазақстан Республикасының заңнамасын мүлтіксіз сақтау, әлеуметтік жауапкершілік, өзара құрмет қағидаттарын басшылыққа ала отырып, жанжалды

жағдайларды шешу кезінде Тараптар әзірлеген нормативтік актілерді басшылыққа алуға және тануға;

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

10) сала ұйымдарында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестерді құруға. Еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша, сондай-ақ жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексеру жүргізу бойынша кәсіподақтармен бірлескен іс-қимылдар жүргізуге;

11) ерекше көзге түскен сала қызметкерлерін келесі көтермелеулерге:

- «Еңбек ардагері», «Электр энергетикасы саласына қосқан үлесі үшін» медальдарына;

- «Құрметті құрылысшы», «Еңбек сіңірген энергетик», «Құрметті энергетик», «Тұрғын үй-коммуналдық шаруашылығының құрметті қызметкері», «Экология саласының үздігі», «Құрметті автокөлікші», «Үздік автокөлікші» ведомстволық төсбелгілерге;

- Салалық министрліктердің Құрмет грамоталарына;

- Қазақстан Республикасы кәсіподақтар Федерациясының «Кәсіподақтарға сіңірген еңбегі үшін» төсбелгісіне, құрмет грамотасына;

- салалық кәсіподақтың «Елеулі еңбегі үшін» төсбелгісі, Құрмет грамоталары, ақшалай сыйлықтар және естелік сыйлықтарға;

- «Атамекен» ҚР ҰКП үш дәрежелі төсбелгісі, Құрмет грамоталары және естелік сыйлықтарға;

- Қазақстан құрылысшылар қауымдастығының «Даңқты құрылысшы» төсбелгісіне, Құрмет грамоталарына, естелік сыйлықтарға ұсынуға уағдаласты.

3.2. Тараптар әлеуметтік әріптестікке:

1) Салалық комиссияның жұмысына атсалысу;

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

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

4) Кодексте, ұжымдық шартта және ұйымның жарғысында көзделген өкілеттіктер шеңберінде қызметкерлердің немесе олардың өкілдерінің ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ету арқылы қатысады.

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

3.4. Министрлік пен Жұмыс берушілер Кәсіподақтың Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының сақталуы бойынша қоғамдық бақылауды жүзеге асыру құқықтарын заңнамада және келісімде бекітілген шарттарда және тәртіппен таниды.

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

3.6. Кәсіподақтар жұмыс берушілерді сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері туралы хабардар етуі қажет.

3.7. Негізгі жұмысынан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысын (төрағасын) жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз тәртіптік жауаптылыққа тартуға болмайды. Кәсіподақ органының уәжді пікірі жұмыс берушіге жұмыс берушінің өтініші келіп түскен күннен бастап үш жұмыс күні ішінде беріледі.

3.8. Заңды тұлға таратылған не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының төрағасымен және мүшелерімен еңбек қатынастарын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірі ескеріле отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі.

3.9. Заңды тұлға таратылған не жұмыс берушінің қызметі тоқтатылған жағдайларды қоспағанда, негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысын (төрағасын) жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан босатуға болмайды.

3.10. Кәсіподақтарға мүше болу азаматтардың Қазақстан Республикасының заңдарында кепілдік берілетін еңбек, әлеуметтік-экономикалық, саяси, жеке құқықтары мен бостандықтарында қандай да бір шектеулерге немесе артықшылықтарға әкеп соқпайды.

3.11. Жұмысқа қабылдау, жұмыста жоғарылату, сондай-ақ еңбек шартын өз бастамасы бойынша бұзу кезінде кемсітушілікке тыйым салынады жұмыс берушінің қызметкердің кәсіподаққа тиесілілігі, оған кіруі немесе одан шығуы себебінен бас тартуы мүмкін.

3.12. Адамдарға қауіп төндіріп немесе басқа да заңсыз іс-әрекеттермен оларды кәсіподаққа кіруден қалыс қалуға, бір кәсіподақтан шығып, екіншісіне кіруге не кәсіподақты өз бетінше таратуға мәжбүр етуге ықпал етуге тыйым салынады.

3.13. Кәсіподақ органдарына сайланған , босатылған кәсіподақ қызметкерлерінің жұмыс уақыты Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен жалпы және арнайы стажға есептеледі.

3.14. Бастауыш кәсіподақ ұйымының органына сайланған босатылған штаттық кәсіподақ қызметкерлері ұйымның ұжымдық шартына сәйкес басқа қызметкерлер сияқты әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді пайдаланады.

3.15. Жұмыс берушілер:

- құрылымдарының заңмен белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін сақтайды;

- белгіленген тәртіпті сақтай отырып, осы Келісімде көзделген міндеттемелерді орындау үшін кәсіподақтың, оның филиалдары мен өкілдіктерінің, Кәсіподақтың өзге де жергілікті ұйымдарының өкілдеріне кәсіподақ мүшелері және олардың жұмыс орындары жұмыс істейтін ұйымдарға баруға кедергі келтірмейді;

- Тараптардың келісімі бойынша қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің демалысын және сауықтырылуын ұйымдастыру үшін материалдық ресурстар, техникалық құралдар мен жылжымайтын мүлік объектілері Кәсіподаққа өтеусіз пайдалануға береді;

- кәсіподақ органдарының мүшелерін кәсіподақ оқуы, кәсіподақтар шақыратын съездерге (конференцияларға) делегаттар ретінде қатысуы кезінде, сондай-ақ олардың алқалы басқару органдарының жұмысына көзделген шарттар мен тәртіп бойынша өз мүшелерінің мүдделеріне орай қоғамдық міндеттерді орындау үшін негізгі жұмыстан босатады.

- кәсіподақ органдарына сайланбалы лауазымдарға сайлану салдарынан жұмыстан босатылған адамдарға олардың өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысын (лауазымын), ал ол болмаған кезде сол ұйымдағы басқа оған теңестірілген жұмыспен (лауазыммен) қамтамасыз етеді;

- ұйымның сайланбалы кәсіподақ органдарына, оның ішінде бастауыш ұйымға сайланған қызметкерлерге ұйымның қызметкерлеріне көзделген әлеуметтік-еңбек құқықтары мен жеңілдіктерін ұсынады, сондай-ақ, жұмыс уақытында қоғамдық жұмыстарды орындау үшін, оның ішінде келісім комиссиясының мүшелеріне, техникалық инспекторларға ұжымдық шарттарда белгіленген жұмыс орындары мен еңбекақысы сақтала отырып, уақыт береді;

- кәсіподақтың бастауыш ұйымының органдарына сайланған босатылған кәсіподақ қызметкерлеріне ұжымдық шарттарда тиісті ережелер болған кезде ұйым қызметкерлеріне көзделген әлеуметтік-еңбек құқықтары мен жеңілдіктерін ұсынады;

- Кәсіподаққа, олардың филиалдары мен өкілдіктеріне, жергілікті және бастауыш ұйымдарға, олардың алдын ала өтініші бойынша отырыстар өткізу үшін тегін үй-жай береді, сондай-ақ ақпаратты көпшілікке қолжетімді жерде орналастыру мүмкіндігін өтеусіз береді;

- кәсіподақ мүшелеріне кәсіподақ жарғысында белгіленген кезеңділікпен және ұжымдық шарттарда белгіленген тәртіппен жұмыс уақытында еңбекақысын сақтай отырып, жиналыстарды еркін өткізу құқығын береді;

- осы Келісімді сала ұйымдарында іске асыру үшін жағдайлар жасайды, ұсыныстарды қарайды, келіссөздер, консультациялар жүргізеді және ұйымдардың қызметкерлерімен олардың кәсіподақ өкілдері тұлғасында ұжымдық шарттар жасасады және Кодексте көзделген тәртіппен және шарттарда өзге де міндеттерді орындайды;

- еңбек құқығының нормаларын қамтитын жергілікті нормативтік актілерді, оның ішінде еңбекке ақы төлеу, үстемеақылар мен қосымша ақылар туралы, оның ішінде ауыр жұмыстарда істейтін, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыскерлер үшін тәртіпті және (немесе) ережені айқындайтын, сондай-ақ Кодекстің, осы Келісімнің және Ұжымдық шарттың талаптарында айқындалған жағдайларда кәсіподақтың пікірін ескере отырып, разрядаралық коэффициенттерді белгілеу туралы актілерді бекітеді;

- жұмыскерлерді осы Салалық келісімнің бар екендігі туралы хабардар етеді, оларды ұжымдық шартпен және оған қосымшалармен, олардың қолданылу тәртібімен, сондай-ақ олардың әлеуметтік-еңбек құқықтары мен функционалдық міндеттеріне қатысы бар жұмыс берушінің актілерімен таныстырады;

- мүшелік кәсіподақ жарналарын қызметкердің жазбаша өтініші негізінде ұйымның бухгалтериясы арқылы есептелген айлық жалақыдан ай сайын ұстап қалуға және айдың бірінші онкүндігінен кешіктірмей кәсіподақтың есеп шотына аударуға міндеттенеді;

- мыналарды:

- 1) лайықты және әділ жалақыны;
- 2) тиісті ұйымдар қызметінің түпкілікті нәтижелеріне жұмыскерлердің қосқан үлесіне сәйкес нақты жалақының өсуін;
- 3) сау және қауіпсіз еңбек жағдайларын;
- 4) қызметкерлерді жұмыспен қамтуды;
- 5) қызметкерлердің біліктілігін және кәсіби шеберлігін арттыруды;
- 6) әлеуметтік саланы реформалауды ескеретін корпоративтік әлеуметтік кепілдіктерді қамтамасыз етуге бағытталған шараларды қабылдайды.

- туындаған еңбек даулары (қақтығыстар), жаппай қысқартулар, ереуілдер, әлеуметтік әріптестік жүйесінің жай-күйін бағалау үшін елеулі маңызы бар өзге де мән-жайлар туралы қолда бар ақпаратты кәсіподаққа жеткізеді;

- сала үшін кадрлар даярлауға оқу орындарымен шарттар жасасады, онда өз ұйымдарында түлектерді жұмысқа орналастыру бойынша міндеттемелерді өзіне алады;

- осы Келісімде белгіленген тәртіппен әлеуметтік әріптестік саласында қызметкерлердің құқықтық сауаттылығын арттыруға және қызметкерлердің конституциялық құқықтарын қорғауды нығайтуға қатысады;

- сала үшін кадрлар даярлауға арналған оқу орындарымен шарттар жасасады, онда өз ұйымдарында түлектерді жұмысқа орналастыру бойынша міндеттемелерді өзіне алады.

- осы Келісімде белгіленген тәртіппен әлеуметтік әріптестік саласында қызметкерлердің құқықтық сауаттылығын арттыруға және қызметкерлердің конституциялық құқықтарын қорғауды нығайтуға қатысады;

- медициналық қорытындыға сәйкес жылдың жазғы кезеңінде сауықтыруды талап ететін қызметкерлерге демалыс кестесінде белгіленген мерзімдерге қарамастан, санаторлық-курорттық емделу кезеңіне еңбек демалысы берілсін.

- қызметкерлер санының немесе штаттың қысқаруына байланысты заңнамада жалпыға бірдей белгіленген зейнеткерлік жасқа (2 жасқа дейін) жетпеген қызметкерлерді жұмысқа орналастыру мүмкіндігі болмаған кезде ұжымдық шарттарда Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделгеннен анағұрлым жоғары шығу жәрдемақысын төлеу көзделсін.

- кәсіподаққа материалдық ресурстарды, үй-жайларды, көлік құралдарын, байланыс құралдарын (оның ішінде Интернеттің электрондық ақпараттық жүйелеріне қол жеткізуді қамтамасыз ету) ұйымдастыру техникасын өтеусіз пайдалануға беруге, жабдықтарды, үй-жайларды жөндеуге міндеттенеді;

- Еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзған кезде кәсіподақ органының дәлелді қорытындысынсыз кәсіподақ мүшелері тәртіптік жазаға тартылуы мүмкін емес.

3.16. Жұмыс беруші спорттық, мәдени-бұқаралық іс-шараларды қаржыландыруды, балалар мекемелеріне (мектеп, балабақша, балалар үйі, спорт клубы және басқалары) қамқорлық көмек көрсетуді, мұқтаж қызметкерлерге материалдық көмек көрсетуді осы мақсаттар үшін бастауыш кәсіподақ ұйымының шотына ұйымның еңбекақы төлеу қорының кемінде 1% - ы мөлшерінде аударуды көздей отырып жүзеге асырады.

3.17. Кәсіподақтар:

1) Тараптарға осы Келісімді іске асыруға, сала жұмысының тұрақтылығын және тиімділігін арттыруға, жаңа техниканы енгізуге, еңбек тәртібін нығайтуға, сала ұйымдарының пайдалы жұмысын қамтамасыз етуге жәрдемдеседі;

2) жұмыскерлердің еңбек тәртіптемесі мен еңбек тәртібін, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтау мәселелері бойынша, қолданыстағы еңбекке ақы төлеу жүйелерін түсіндіру жұмыстарын жүргізеді және олармен тұрақты әлеуметтік диалог негізінде қарым-қатынастар орнатады;

3) Келісімде немесе Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген тәртіппен сала ұйымдарында еңбек заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады;

4) Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрамында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жай-күйіне тексерулер, өндірістік жарақаттанудың алдын алу және еңбекті қорғау жөніндегі қауіпсіздік

және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету жөнінде жұмыс берушілермен бірлескен іс-қимылдар жүргізеді;

5) Кәсіподақтың сайланбалы органының мүшелерінде семинарлар өткізу жолымен немесе «еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау» бағдарламасы бойынша тиісті оқыту сертификаттары болған кезде, сондай-ақ жергілікті жерлерде және ұйымдарда оқу материалымен жарақтандырылған қауіпсіздік техникасы бойынша оқу сыныптары болған кезде техникалық еңбек инспекторларын оқыту жөніндегі жұмысты ұйымдастырады және жетілдіреді;

6) Тараптар Келісім бойынша өздеріне қабылдаған міндеттемелерді орындаған жағдайда, Келісімнің қолданылу кезеңінде еңбек жанжалдарына, ереуілдерге және жұмыстарды тоқтатуға (тоқтата тұруға) жол бермеу жөнінде шаралар қабылдайды;

7) салауатты өмір салтын насихаттау, жұмыскерлердің, аз қамтылған отбасылардың, жұмыс істейтін мүгедектердің профилактикалық медициналық қарап-тексерулерін қамтамасыз ету бойынша, сондай-ақ қызметкерлер балаларының санаторий-курорттық емделуін, демалысын және сауықтырылуын ұйымдастыру бойынша жұмыс жүргізеді;

8) кәсіподақ мүдделерін білдіретін жұмыскерлердің ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, митингілерді, шерулерді, пикеттер мен демонстрацияларды ұйымдастыру мен өткізудің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртібін сақтауын қамтамасыз етеді, жұмыс берушілерді кәсіподақтардың алқалы органдары қабылдайтын шешімдер туралы уақтылы хабардар етеді және оларға жоспарланған ұжымдық іс-қимылдар туралы ескертеді;

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

10) кәсіподақтар мүшелері арасында олардың құқықтық сауаттылығын арттыру, оның ішінде Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының негіздері, келіссөздер жүргізу білігін дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша түсіндіру жұмыстарын жүргізеді;

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

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

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

14) жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссияларының, сондай-ақ ұжымдық еңбек дауларын қарау кезінде бітімгерлік комиссияларының және еңбек төрелігінің құрамына қатысады;

15) қаржылық мүмкіндіктерге сүйене отырып, осы Салалық келісімнің 3.15-тармағының міндетті орындалуын ескере отырып, қызметкерлер арасында,

сондай-ақ халықаралық және республикалық деңгейлерде дене шынықтыру-спорт және мәдени-бұқаралық іс-шараларды ұйымдастырады.

IV. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ЖАНЖАЛДАРЫНЫҢ ЖӘНЕ ЕРЕУІЛДЕРДІҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ БОЛҒЫЗБАУ ЖӨНІНДЕГІ ІС-ШАРАЛАР

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

4.2. Қауіпті өндірістік объектілерге жатқызылған ұйымдарда Тараптар еңбек дауларын тек қана татуластыру рәсімдері арқылы шешуге және кейіннен заңсыз деп танылуы мүмкін іс-әрекеттерге жол бермеуге міндетті. Осы мақсатта:

4.3. Министрлік әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның жұмысы шеңберінде республикада немесе оның жекелеген өңірлерінде әлеуметтік тұрақтылықтың нашарлауының әлеуетті себептері болып табылатын сала ұйымдарындағы әлеуметтік-экономикалық ахуалдың үрдістерін талқылайды.

4.4. 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) мердігерлік және қосалқы мердігерлік ұйымдармен Еңбек және өндірістік қатынастар бойынша жұмысты ұйымдастырады;

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

4.5. 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) кәсіподақтардың алқалы органдарының шешімдері туралы жұмыс берушілерді хабардар етеді, жоспарланып отырған ұжымдық іс-қимылдар туралы уақтылы ескертеді;

4) өз бастамасы бойынша жұмыс қарқынын төмендетуге, ереуіл қозғалыстарын ұйымдастыруға және өндірістің қалыпты барысының өзгеруіне әкелетін 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 қолданыстағы заңнамада көзделген жағдайларда және негіздер бойынша татуластыру рәсімдері жүргізілгеннен кейін ғана қабылдауы мүмкін.

V. ЕҢБЕККЕ АҚЫ ТӨЛЕУДІҢ НЕГІЗГІ ҚАҒИДАТТАРЫ ЖӘНЕ АУЫР ЖҰМЫСТАРДА, ЕҢБЕК ЖАҒДАЙЛАРЫ ЗИЯНДЫ ЖӘНЕ НЕМЕСЕ (ҚАУІПТІ) ЖҰМЫСТАРДА ІСТЕЙТІН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРГЕ ҚОСЫМША АҚЫ БЕЛГІЛЕУДІҢ БІРІҢҒАЙ ТӘРТІБІ

5.1. Тараптар өндіріс тиімділігінің өсуі есебінен сала қызметкерлерінің кірістерін арттыруға бағытталған саясатты жүргізу үшін өзара қажеттілік пен жауапкершілікті мойындайды.

5.2. Тараптар бұл туралы келісті:

1) еңбекке ақы төлеу, сыйлықақы беру жүйесін және еңбекті ынталандырудың басқа да нысандарын белгілеу және қайта қарау туралы ережелер ұжымдық шарттардың талаптарында және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде айқындалады;

2) еңбекке ақы төлеу жүйесі біржолғы ынталандырушы төлемдерді есепке алмағанда, жұмыскерлер жалақысының кемінде 75 пайызы болатын негізгі жалақы үлесін қамтамасыз етуге тиіс;

3) жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (айлықақысының) ең төмен мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс.

5.3. Жұмыс беруші:

- ұжымдық шартта (немесе осы салалық келісімде ҚР ЕК-нің 20-бабы нормасын сақтай отырып, ұйымдарда ұжымдық шарт болмаған кезде) белгіленген тәртіппен атқаратын лауазымына, жұмыс өтіліне және еңбек жағдайларына қарамастан барлық қызметкерлердің жалақысын ҚР Үкіметімен белгіленген өткен жыл үшін айқындалған инфляция пайызынан кем емес мөлшерде жыл сайынғы индекстеуді жүргізеді;

- ұқсас жұмыстарды және бірдей біліктілікті орындау кезінде шетелдік және отандық қызметкерлер арасында еңбекақы төлеу саласында кемсітушілікке жол бермеуді қамтамасыз етеді;

- еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде бірінші разрядты құрылыс саласы қызметкерінің айлық жалақысының немесе айлық тарифтік ставкасының мөлшерін, ең төменгі жалақы мөлшерінің (3,55 ЕТЖ) кемінде 3,55 (үш бүтін елу бес жүзден) деңгейінде белгіленуін қамтамасыз етеді; ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда жұмыс істейтін қызметкерлер үшін – салалық келісімдермен бекітілген салалық коэффициенттерге көбейтілген ең төменгі жалақының 3,55 (үш бүтін елу бес жүзден бір бөлігі) мөлшерінде.

- бірінші разрядты тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық саласы қызметкерінің айлық жалақысының мөлшерін немесе айлық тарифтік ставкасын еңбек, ұжымдық шарттарымен және жұмыс берушінің актілерімен ең

төменгі жалақының кемінде 1,5 (бір жарым) (1,5 ЕТЖ) мөлшері деңгейінде белгілеуді қамтамасыз етеді; ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын қызметкерлер үшін – салалық келісімдермен бекітілген салалық коэффициенттерге көбейтілген ең төменгі жалақының 1,5 (бір жарым) (1,5 ЕТЖ) мөлшерінде.

- келісімдер мен ұжымдық шарттар жасасу (қайта жасасу), оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезінде жұмыскерлерге бұрын белгіленген жалақы мөлшерлерінің, әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктердің төмендеуіне жол бермейді;

- еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актілерінде:

- жұмыс берушіге және жұмыскерге байланысты емес себептер бойынша бос тұрып қалу уақытына – жұмыскердің орташа жалақысының кемінде 50 пайызы мөлшерінде, жұмыс берушінің кінәсінен болған тұрып қалу кезінде – жұмыскердің орташа жалақысының кемінде 75 пайызы мөлшерінде ақы төлеу деңгейін;

үстеме жұмыс үшін (еңбекке уақытына қарай ақы төлеу кезінде), мереке және демалыс күндері, түнгі уақытта – қызметкердің тәуліктік (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, кемінде екі есе мөлшерде еңбекақы төлеу деңгейін; үстеме жұмыс үшін (еңбекке кесімді ақы төлеу кезінде) – қызметкердің белгіленген күндік (сағаттық) ставкасының кемінде 100 пайызы мөлшерінде қосымша ақы төлеу деңгейін;

- лауазымдарды қоса атқару, қызмет көрсету аймағының кеңеюі және уақытша болмаған қызметкердің міндеттерін атқару (алмастыру) кезінде, егер бұл қызметкердің қазіргі жағдайын нашарлатпайтын болса, алмастырылатын қызметкердің белгіленген лауазымдық жалақысының кемінде 50 пайызы мөлшерінде қосымша ақы төлеу деңгейін белгілеуге жәрдемдеседі.

5.4. Жұмыс берушінің кінәсінен үстеме жұмыс, мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс уақытына ақы төлеу, түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу, бос тұрып қалу уақытына ақы төлеу Ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс беруші актісінің талаптарына сәйкес мөлшерде, бірақ Кодексте көзделген мөлшерден төмен емес мөлшерде жүргізіледі.

5.5. Қызметкердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда жүргізіледі. Жалақы толық көлемде және еңбек заңнамасында көзделген мерзімдерде төленбеген жағдайда, жұмыс беруші жұмыскерге төлем кешіктірілген кезең үшін берешек пен өсімпұл төлейді;

5.6. Тиісті біліктілігі бар қызметкер 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) белгіленеді. Жұмыс беруші еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген тәртіппен жаңа еңбек нормаларын әзірледі, енгізуді, қолданыстағы еңбек нормаларын ауыстыруды және қайта қарауды жүргізеді.

5.7. Жүйелерді, қызметкерлерге еңбекақы төлеу мөлшерін, материалдық көтермелеуді, өтемақы сипатындағы төлемдерді, сондай-ақ өзге де төлемдерді белгілеу мен өзгертудің барлық мәселелері сайланбалы кәсіподақ органымен келісу жолымен шешіледі.

5.8. Ұжымдық (еңбек) шартында, осы Келісімде айқындалған қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу талаптары Кодексте белгіленгеннен төмен болмауға тиіс.

5.9. Атқаратын лауазымына, жұмыс өтіліне және еңбек жағдайларына қарамастан барлық қызметкерлердің жалақысының мөлшері жыл сайын ҚР Үкіметі айқындайтын инфляцияның өткен жылы белгіленген пайызынан кем емес шамаға индекстелуге тиіс.

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

- материалдық көмек;
- қызметкерлерге медициналық қызмет көрсетуді ұйымдастыру;
- мемлекеттік наградаларға, мемлекеттік наградаларға жатпайтын ерекшелік белгілеріне, сондай-ақ ұйым ішіндегі басқа да көтермелеу түрлеріне ие болған қызметкерлерді біржолғы көтермелеу;
- мерекелік күндер мен кәсіби мерекелерге, мерейтойлық күндерге және құрметті демалысқа кетуге орайластырылған қызметкерлерді біржолғы көтермелеу;
- қызметкерлерге берілетін аванстар, несиелер (қарыздар);
- жұмыскерлерге сауықтыруға берілетін әлеуметтік жеңілдіктер (не ақылы жыл сайынғы еңбек демалысына материалдық көмек түрінде, не емделуге және демалуға жолдамалар беру түрінде);
- өндірістік жарақат алған, денсаулығының кенеттен нашарлауы немесе улануы салдарынан қызметкердің еңбекке қабілеттілігінен уақытша немесе тұрақты жоғалтуға әкеп соқтырған өндірістегі жазатайым оқиғалар кезінде біржолғы жәрдемақы төлеу, ал қайтыс болған жағдайда – қызметкердің асырауындағы адамдарға 2 (екі) жылдық орташа жалақысы мөлшеріндегі біржолғы жәрдемақы төлеуді жүргізу; мүгедектік белгіленген жағдайда – 1 жылдық орташа жалақысының мөлшерінде жәрдемақы төлеуді жүргізу;
- ұйымның қаржылық мүмкіндігіне қарай әлеуметтік қолдаудың өзге де түрлері.

Саладағы ең төменгі тарифтік мөлшерлемелер

5.11. Тараптар 8 разрядтық тор бойынша тарифтік коэффициенттер негізінде Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына сәйкес жұмыстарды тарифтеуді, жаңа еңбек нормаларын қайта қарауды және енгізуді, жұмысшыларға біліктілік разрядтарын беруді жүргізуге уағдаласты (1-кесте).

Құрылыс кешені және тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық кәсіпорындарының қызметкерлері үшін сметалық тарифтік ставкалар:

1-кесте

Тарифтік разрядтар	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифтік коэффициенттер	1,000	1,195	1,428	1,706	2,039	2,437	2,912	3,480

Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін сала қызметкерлерінің еңбегіне ақы төлеу еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғары лауазымдық айлықақылар (мөлшерлемелер) немесе қосымша ақылар белгілеу арқылы белгіленеді, олардың мөлшері ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде еңбек жағдайларын зияндылығы мен қауіптілігі дәрежесі бойынша жіктейтін салалық коэффициенттер ескеріле отырып айқындалады.

5.12. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, сондай-ақ еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган айқындаған Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес белгіленеді.

5.13. Салалық коэффициенттер Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген нормаларға сәйкес зияндылық дәрежесі бойынша жіктелетін еңбек жағдайларына сәйкес келетін мөлшерде белгіленеді.

Разрядаралық коэффициенттердің шекті мәндері және ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге қосымша ақы белгілеудің бірыңғай тәртібі.

5.14. Тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық, құрылыс және құрылыс материалдарын өндіру ұйымдарында ауыр жұмыстарға, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстарға ақы төлеудің салалық арттырушы коэффициенті кемінде **1,8 болып белгіленсін**;

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

VI. САЛАЛЫҚ БІЛІКТІЛІК ШЕҢБЕРІН БЕКІТУ ТӘРТІБІ

6.1. Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес Салалық комиссия саладағы салалық біліктілік шеңберін (бұдан әрі - СБШ) қарайды және бекітеді.

6.2. СБШ Біліктіліктің 8 (сегіз) деңгейінен тұратын ұлттық біліктілік шеңбері (бұдан әрі - ҰБШ) негізінде әзірленеді.

6.3. СБШ қызметкерлердің құзыреттеріне, іскерліктеріне, дағдылары мен біліміне қойылатын талаптарды үздіксіздік, сабақтастық және дәйекті арттыру қағидаттарына сәйкес әзірленеді (біліктілік деңгейінің ұлғаю дәрежесі бойынша кәсіби қызмет саласына және еңбек қызметінің түріне қарай).

6.4. СБШ ұлттық шеңбердің құрылымына сәйкес ресімделген рамалық конструкция болып табылады. СБШ Орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланылатын білімнің, машықтың және құзыреттің сипатына қарай деңгейлер бойынша салада маманның біліктілігіне қойылатын талаптарды сыныптайды. СБШ кәсіби және жеке құзыреттерге, Білімге, икемділікке және дағдыларға қойылатын талаптардың егжей-тегжейлі құрылымдық сипаттамасын қамтиды.

6.5. Әзірлеуші СБШ-ны Салалық комиссия бекіткеннен кейін бес жұмыс күні ішінде тиісті қызмет саласының мемлекеттік органына СБШ-ның бір данасын мемлекеттік және орыс тілдерінде қағаз және электрондық жеткізгіштерде жібереді.

VII. ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІН ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЕҢБЕК ҚАУІПСІЗДІГІ ЖӘНЕ ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚЫЗМЕТІНІҢ ТӘРТІБІ

7.1. Келісім Тараптары сала ұйымдарында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау саласындағы саясаттың басты бағыты ретінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығын сақтауды басымдық деп таниды және өздеріне мынадай міндеттемелер алады.

Министрлік карантиндік сипаттағы шектеу шараларын енгізу кезеңінде күшейтілген санитариялық-эпидемиологиялық қағидалар мен нормаларды сақтау бойынша жұмыс берушілер шығыстарының 50 пайызын мемлекеттік бюджеттен субсидиялауды (өтеуді) қамтамасыз етуге жәрдемдеседі және қолдайды;

7.2. Жұмыс берушілер:

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

2) жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығына зиян келтірудің кез келген тәуекелдерін болғызбау жөнінде шараларды келесілер:

- еңбекті қорғауды басқару жүйесін құру және оның жұмыс істеуі;

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

- Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің қызметі үшін жағдайлар жасау арқылы 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) кемінде үш жылда бір рет кадрлардың біліктілігін арттыруды жүзеге асыратын ұйымдарда басшы қызметкерлерді және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етуге жауапты адамдарды, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес мүшелерін еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқытуды және олардың білімін тексеруді ұйымдастырады;

5) жұмыскерлер үшін қажетті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасайды, арнайы киім мен аяқ киімді беруді және жөндеуді қамтамасыз етеді, жұмыскерлерді еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган белгілеген нормаларға сәйкес 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, жеке және ұжымдық қорғаныш құралдарымен жарақтандырады;

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

7) әйелдерге олар үшін белгіленген шекті нормалардан асатын ауыр заттарды қолмен көтеруге және орнын ауыстыруға жол бермейді;

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

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

10) еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органға және еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға, жұмыскерлердің өкілдеріне олардың жазбаша сұрау салуы бойынша тоқсанына бір рет Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайларының жай-күйіне мониторинг жүргізу үшін қажетті ақпарат береді;

11) Мемлекеттік еңбек инспекторларының нұсқамалары мен қорытындыларын, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдерін орындайды;

12) өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттауды қызметкерлер өкілдерінің қатысуымен кемінде бес жылда бір рет жүргізеді;

13) қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыруды қаржыландыруға қажетті қаражат бөледі;

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

15) келісімде, ұжымдық шартта, Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген жағдайларда, сондай-ақ еңбек жағдайларының өзгеруімен басқа жұмысқа ауыстыру кезінде не кәсіптік ауру белгілері пайда болған кезде жұмыскерлерді міндетті, мерзімдік (өндірістік қызмет барысында) медициналық қарап-тексерулерден және ауысым алдындағы, ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан меншікті қаражаты есебінен қамтамасыз етеді;

16) жұмыскерлердің, оның ішінде жұмысқа жаңадан қабылданатын жұмыскерлердің назарына еңбек пен тынығудың белгіленген режимін, еңбек жағдайларының жай-күйі туралы анық ақпаратты жеткізеді, зияндылық пен қауіптілік дәрежесі, денсаулық үшін ықтимал қолайсыз салдарлар туралы ескертеді;

17) жылдың суық немесе ыстық мезгілінде ашық ауада, жылытылмайтын жабық үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін жұмыскерлерге жұмыс уақытына қосылатын жылыту не салқындату және демалу үшін арнайы үзілістер береді және жұмыскерлердің жылынуына, салқындауына және тынығуына арналған үй-жайлардың орналастырылуын қамтамасыз етеді;

18) елеулі қауіптер мен қатерлерге бағалау жүргізеді, оларды азайту бойынша шаралар қабылдайды;

19) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі республикалық салалық байқауларды, сала ұйымдары арасында кәсіби шеберлік конкурстарын ұйымдастырады, жылдық жалақы қорының 0,05% - ын кәсіподақ шотына аударады. Бұл қаражат жұмыс беруші мен кәсіподақтың бірлескен шешімімен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі республикалық салалық байқаулар, кәсіби шеберлік конкурстарын өткізу үшін пайдаланылады.

7.3. Жұмыс берушілер міндеттенеді:

Ұжымдық шартқа міндетті қосымшалар ретінде әзірлеу, бекіту және енгізу:

- кәсіпорын қызметкерлерінің тізбесі және қолданыстағы салалық нормаларға сәйкес оларды ЖҚҚ-мен тегін қамтамасыз ету нормалары;

- кәсіпорындардың жұмыскерлерін үлгілік нормалардан тыс, оның ішінде аралас кәсіптер үшін берілетін ЖҚҚ-мен тегін қамтамасыз ету нормалары;

- еңбекті қорғау шараларының жылдық және перспективалық жоспарлары, оларды қаржыландыру және материалдық-техникалық қамтамасыз ету;

- жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелері бойынша жұмыс істейтіндерге қосымша демалыс, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы, зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыс үшін қосымша ақы алуға құқық беретін ерекше еңбек жағдайлары расталған кәсіптер мен лауазымдар бойынша жұмыс орындарының тізбесі;

- сүт немесе оған теңестірілген басқа да тамақ өнімдерін алуға құқық беретін қызметкерлердің кәсіптері мен санаттарының тізбесі;

- сабын немесе басқа да залалсыздандыру құралдарын алуға құқық беретін жұмыскерлер кәсіптері мен санаттарының тізбесі;

7.3.1. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға келісімдерде, ұжымдық шарттарда немесе жұмыс берушінің актілерінде айқындалатын мөлшерде, бірақ жалақының ең төмен мөлшерінен кем емес ай сайынғы қосымша ақыны жүзеге асыруды, сондай-ақ жұмыс берушінің қаражаты есебінен мамандандырылған Білім беру ұйымдарында олардың жыл сайынғы оқуын өткізуді қамтамасыз етеді.

7.3.2. Мемлекет карантиндік сипаттағы шектеу шараларын енгізген жағдайда жұмыс берушілердің оларға коммуникация құралдарын (байланыс құралдарын) ұсына отырып және оларды орнату және қызмет көрсету жөніндегі шығыстарды жаба отырып, не коммуналдық қызметтер құнының 50 пайызы мөлшерінде, бірақ айына 15 мың теңгеден аспайтын мөлшерде коммуникацияның меншікті құралдарын пайдаланатын жұмыскерлердің шығыстарын (электр энергиясы және ыстық сумен жабдықтау, газбен жабдықтау, сумен жабдықтау және су бұру, қызмет көрсететін ұйымның пайдалану шығыстары, Интернет, мобильді байланыс) өтей отырып жұмыскерлердің қашықтықтан жұмыс істеуі үшін жағдайлар жасауын қамтамасыз етеді.

7.4. 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) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі республикалық салалық байқауды, кәсіптік шеберлік конкурсын, ұйымдардағы еңбек жағдайларын жақсарту жөніндегі әртүрлі салалық және өңірлік конкурстарды өткізуді ұйымдастырады және оларға қатысады;

5) Осы Келісім шеңберінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласында атқарушы билік органдарымен, мемлекеттік бақылау және қадағалау органдарымен, жұмыс берушілермен 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 оқиғалар мен кәсіптік ауруларды тергеп-тексеруге, жарақаттанудың профилактикасы жөніндегі іс-шараларды әзірлеуге қатысады және олардың орындалуын бақылайды;

7) кәсіподақ мүшелеріне олардың қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларына құқықтарын қорғауда практикалық көмек көрсетеді, мемлекеттік билік органдарында, сотта олардың мүдделерін білдіреді;

8) қауіпсіз еңбек жағдайларын және еңбекті қорғауды қамтамасыз ету мақсатында Ұжымдық шарттың тиісті бөлімімен қатар тараптар сала ұйымдарының қаржы-экономикалық жағдайын ескере отырып, еңбекті қорғау жөніндегі нақты іс-шараларды (бағдарламаларды, жоспарларды, келісімдерді және т.б.) әзірлей алады.

7.5. Министрлік жұмыс берушілермен және кәсіподақтармен бірлесіп, еңбек заңнамасын қолдану мәселелерін талқылауға қатысады.

7.6. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес (бұдан әрі - өндірістік кеңес) құрылады. Оның құрамына тепе-теңдік негізде жұмыс берушінің өкілдері, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды қоса алғанда, қызметкерлердің өкілдері кіреді.

7.7. Өндірістік кеңестің құрамы жұмыс берушінің және қызметкерлер өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

7.8. Өндірістік кеңесті екі жылда бір рет мерзімділікпен ротациялық негізде жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің қатарынан кеңес мүшелері сайлайтын төраға басқарады.

Өндірістік кеңестің шешімдері жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

7.9. Өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады, сондай-ақ еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбектің қорғалуына тексеру жүргізуін ұйымдастырады. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіптік одақ, ал ол болмаған жағдайда - жұмыскерлердің жалпы жиналысы оған жұмыскерлердің кемінде үштен екісі қатысқан кезде көпшілік дауыспен ұйымның жұмыскерлері арасынан жұмыскерлердің жалпы жиналысында ұсынады.

7.10. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатуралары өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі өндірістік кеңестің шешімімен айқындалады.

7.11. Тараптар техникалық инспекторларды материалдық ынталандыру шараларын ұжымдық еңбек шарттарының талаптарымен, өндірістік кеңестердің мүшелерін бір жылдағы жұмыс нәтижелері бойынша айқындауға уағдаласты.

VIII. ҰЖЫМДЫҚ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫНЫҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ШЕШУ МӘСЕЛЕЛЕРІ ЖӨНІНДЕГІ КЕҢЕСТІ ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚЫЗМЕТІНІҢ ТӘРТІБІ

8.1. Сала ұйымдарында ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мақсатында жұмыс берушінің бастамасы бойынша және (немесе) жұмыскерлердің не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі кеңестер (бұдан әрі - Кеңес) қалыптастырылуы мүмкін.

8.2. Кеңес қажет болған жағдайда Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясы бекіткен Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі еңбек жанжалдарының алдын алу және оларды шешу жөніндегі іс-қимылдар алгоритмін қолдана отырып, сала ұйымдарындағы еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу жөніндегі ұсынымдар мен әдістемелерді әзірлейді.

8.3. Кеңестің шешімдері ұсынымдық сипатта болады, ұжымдық еңбек даулары мен жанжалдарының, ереуіл қозғалыстарының туындауына әкеп соғуы мүмкін себептер мен мән-жайларды жою жөніндегі шараларды қамтиды.

8.4. Салалық деңгейде кеңестің функциялары оны қалыптастырмай, Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның жұмысы шеңберінде іске асырылады.

IX. ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТАРДЫ, КЕЛІСІМДЕРДІ ӘЗІРЛЕУГЕ ЖӘНЕ ҚАБЫЛДАУҒА ҚАТЫСУ ҮШІН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕР ТОБЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ТӘРТІБІ, ҚҰЗЫРЕТІ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТІ

9.1. Келісімге (ұжымдық шарттарға) әлеуметтік әріптестік тараптарының өзара міндеттемелерін енгізудің толықтығын бақылауды жүзеге асыру мақсатында келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін байқаушылар тобы (бұдан әрі - топ) құрылады.

9.2. Топ әлеуметтік әріптестік тараптары өкілдерінің тең санынан қалыптастырылады және салалық комиссияның немесе жұмыс берушілер өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінен тұратын комиссияның шешімдерімен бекітіледі.

9.3. Топ өз қызметін келісімді (ұжымдық шарттарды) әзірлеу және оған қол қою кезеңінде жүзеге асырады. Топты оның мүшелерінің бірі басқарады.

9.4. Салалық комиссия топтың толыққанды жұмысына жәрдемдеседі, оған қажетті ақпаратты ұсынады.

9.5. Кодекстің нормаларына және ҚР заңнамасына қайшы келмейтін топтың ұсыныстары мен ескертулері салалық комиссияның (ұйым деңгейінде қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілдері) міндетті түрде қарауына жатады. Бұл ретте еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын жақсартатын ұсыныстар салалық комиссия үшін (ұйым деңгейіндегі қызметкерлер мен жұмыс берушілердің өкілдері) ұсынымдық сипатта болады

9.6. Топ:

- әлеуметтік әріптестік тараптарының Салалық келісімді (ұжымдық шарттарды) әзірлеу жөніндегі келіссөздерді бастау туралы жазбаша ұсыныстардың уақытылы қаралуына;

- келіспеушіліктер болған кезде келіспеушіліктер туралы хаттаманы Кодексте белгіленген мерзімдерде жасауға;

- келіссөздер жүргізу тәртібінің, Салалық келісімді (ұжымдық шарттарды) әзірлеу, жасасу, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу мерзімдерінің сақталуына;

- салалық келісімге (ұжымдық шарттарға) енгізу үшін ұсыныстарды қарау нәтижелеріне;

- келіссөздер жүргізу және қол қойылған Салалық келісімді жариялау, сондай-ақ ұжымдық шарттарды еңбек инспекциясы жөніндегі тиісті органға мониторинг жүргізу үшін ұсыну мерзімдеріне;

- Салалық комиссияның жұмысын ұйымдастырушылық қамтамасыз етуге (ұйым деңгейіндегі қызметкерлердің өкілдеріне);

- әлеуметтік әріптестік тараптарымен келіссөздер жүргізу үшін қажетті ақпаратты уақтылы ұсынуына бақылауды жүзеге асырады.

9.7. Топ өз қызметінде бейтараптық және бейтараптық қағидаттарын басшылыққа алады.

Х. КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТ ПЕН БІЛІКТІЛІКТІ ДАМУ ТУРАСЫ ҮЙЛЕСТІРУ ОРТАЛЫҒЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚЫЗМЕТІНІҢ ТӘРТІБІ

10.1. Сала ұйымдарында персоналдың білімін сақтау және дамыту мақсатында Тараптар кадрлық әлеуетті және біліктіліктерді дамыту жөніндегі үйлестіру орталығының (бұдан әрі - Үйлестіру орталығы) жұмыс істеу қажеттілігі туралы келісімге келді.

10.2. Үйлестіру орталығы саланы білікті кадрлармен және қажетті біліктілік стандарттарымен қамтамасыз ету жөніндегі жұмысты үйлестіретін консультативтік-кеңесші орган болып табылады.

10.3. Үйлестіру орталығының негізгі міндеттері болып:

- кәсіби стандарттардың басымдықтарын жаңарту бойынша ұсыныстар;

- білім беру бағдарламаларын келісу бойынша ұсыныстар;
- қайта өңделген білім беру бағдарламалары бойынша түсініктемелер;
- Салалық біліктілік шеңберлерін әзірлеу және қолдау бойынша ұсыныстар;
- салалық білім беру мекемелерін аккредиттеу бойынша ұсыныстар;
- талап етілетін ауқымда және біліктіліктерде дамудың орта және ұзақ мерзімді үрдістерін бағалау бойынша ұсыныстар;
- салалық ұйымдардың өндірістік персоналын даярлаудағы, инженерлік-техникалық персоналдың біліктілігін арттырудағы стандарттар;
- кадрларды даярлау және қайта даярлау мәселелері бойынша конференциялар, семинарлар, дөңгелек үстелдер ұйымдастыру бойынша ұсыныстар әзірлеу табылады.

XI. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

11.1. Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған және қызметкерлердің әлеуметтік-экономикалық жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер олар күшіне енген кезден бастап Келісімнің тиісті тармақтарының қолданысын кеңейтеді.

11.2. Тараптардың ешқайсысы Келісімнің кез келген тармағының қолданысын біржақты тәртіппен өзгертуге немесе тоқтата тұруға құқылы емес. Келісімге өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың жалпы келісімімен ғана енгізіледі, ал Тараптардың кез келгенінің қосымша келіссөздерді бастау туралы талабы басқа тараптар үшін міндетті болып табылады. Екінші Тараптан келіссөздерді бастау туралы жазбаша ұсыныс алған Тараптар күнтізбелік 10 (он) күн ішінде оларды қарауға және келіссөздерге кірісуге міндетті.

11.3. Келісімнің ережелері және оған белгіленген тәртіппен қабылданған барлық толықтырулар Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен салыстырғанда қызметкерлердің жағдайын нашарлата алмайды.

11.4. Келісім Тараптарының бірі қайта ұйымдастырылған жағдайда, оның орындау жөніндегі міндеттемелері Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес құқықтық мирасқорға ауысады.

11.5. Тараптар Келісімнің қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін үш айдан кешіктірмей жаңа келісімді әзірлеу және жасасу жөніндегі келіссөздерді бастауға міндеттенеді.

11.6. Осы Келісімнің ережелері келісімге қол қойған Тараптардың орындауы үшін міндетті болып табылады және ұжымдық шарттар жасасу кезінде қолданылуға жатады.

Сала ұйымдарында Ұжымдық шарт болмаған жағдайда осы Келісім тікелей қолданылады.

11.7. Келісім оған барлық тараптар қол қойған сәттен бастап күшіне енеді және жаңа келісім қабылданғанға дейін қолданылады, Тараптар қол қойған сәттен бастап күнтізбелік он күн ішінде Қазақстан Республикасының Еңбек

және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде хабарламалық тіркелуге жатады.

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

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

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

11.10. Келісім бірдей заңды күші бар мемлекеттік және орыс тілдерінде 4 (төрт) данада жасалды және қол қойылды. Сала ұйымдарында жұмыс берушілер мен кәсіподақ келісімге қол қойылған күннен бастап бір ай ішінде оны қызметкерлердің назарына жеткізуді бірлесіп қамтамасыз етеді. Келісімнің мәтіні бұқаралық ақпарат құралдарында жарияланады.

11.11. Министрлік салалық деңгейдегі уәкілетті мемлекеттік орган бола отырып, Келісімнің ресми жариялануын қамтамасыз етеді.

ТАРАПТАРДЫҢ ӨКІЛЕТТІ ӨКІЛДЕРІНІҢ ҚОЛДАРЫ

Қазақстан Республикасы
Өнеркәсіп және құрылыс
Вице-министрі



Т.Ж. Қарағойшин

«Құрылыс кешені және тұрғын
үй-коммуналдық шаруашылық
қызметкерлерінің салалық кәсіподағы»
ҚБ төрағасы



Қ.Ш.Есенғазин

«Қазақстан құрылысшылар
Қауымдастығы» Заңды тұлғалар
бірлестігінің директоры




Ж.Б. Садвақасов

ПО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ

между Министерством промышленности и строительства Республики
Казахстан, Общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз
работников строительного комплекса и жилищно-коммунального хозяйства»,
Объединением юридических лиц «Ассоциация строителей Казахстана»,
на 2024-2026 годы

Зарегистрировано в Министерстве труда
и социальной защиты населения
Республики Казахстан

« 16 » января 2024 г. № 103
Бердусиш Б. 

город Астана

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение строительной отрасли, промышленных строительных материалов и жилищно – коммунального хозяйства Республики Казахстан на 2024-26 годы (далее - Соглашение) заключено в целях стабильной и эффективной деятельности организаций строительного комплекса и жилищно-коммунального хозяйства Республики Казахстан в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, Трудовым Кодексом Республики Казахстан (далее - Кодекс), Законом Республики Казахстан от 27 июня 2014 года «О профессиональных союзах», Конвенциями Международной организации труда (МОТ), ратифицированными Республикой Казахстан. Соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых и экономических отношений между работниками и работодателями строительной отрасли, производства строительных материалов и жилищно-коммунального хозяйства, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли, а также определяет права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства. Положения (главы) настоящего Соглашения соответствуют пункту 5 статьи 153 Трудового кодекса Республики Казахстан и основным направлениям Генерального соглашения между Правительством Республики Казахстан, Республиканскими профсоюзами и Республиканскими объединениями работодателей на 2024-2026 годы.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- полномочный представитель от уполномоченного государственного органа:

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

- полномочный представитель от работников:

Общественное объединение «Отраслевой профессиональный союз работников строительного комплекса и жилищно-коммунального хозяйства» (далее – Профсоюз);

- полномочный представитель от работодателей:

Объединение юридических лиц «Ассоциация строителей Казахстана» (далее - ОЮЛ);

1.3. Задачи и принципы Соглашения:

- обеспечение стабильной работы организаций отрасли;

- создание условий для производительного труда, повышения жизненного уровня работников отрасли, содействие занятости работников путем сохранения и создания новых рабочих мест, повышения квалификации и переобучения работников;

- выработка единых требований, правил, порядка, методических подходов и рекомендаций по заключению коллективных договоров в организациях отрасли;

- обеспечение здоровых и безопасных условий труда на производстве;

- развитие социального партнерства на основе взаимного доверия, обмена информацией и сотрудничества сторон.

- государственная поддержка организациям жилищно-коммунального хозяйства, являющихся субъектами естественных и государственных монополий, для их успешного функционирования, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется:

- на государственные органы соответствующей сферы деятельности;

- работодателей учреждений, предприятий и организаций отрасли;

- работников учреждений, предприятий, организаций отрасли, являющихся членами Профсоюза.

1.5. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов и перечисляющих на счет профсоюзной организации денежные средства (взносы) в размере не менее 1% от заработной платы ежемесячно.

1.6. Стороны Соглашения предоставляют друг другу полную и достоверную информацию по запрашиваемым вопросам социально-экономического характера, касающимся хода выполнения Соглашения, при условии того, что данная информация не является коммерческой тайной, или информацией, не подлежащей разглашению.

II. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПРОГРАММНЫХ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТОВ ОТРАСЛИ В РАМКАХ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Министерство является координатором разработки и реализации программных и стратегических документов в рамках социального партнерства.

2.2. Министерство:

1) проводит межотраслевую политику с участием Профсоюза и Работодателей по обеспечению конституционных прав работников на труд, достойную заработную плату, безопасные условия труда, организацию отдыха, соблюдение льгот и гарантий.

2) при осуществлении функции государственного заказчика целевых, научно-технических и инновационных программ участвует в ценовой политике в части определения затрат на оплату труда рабочих с учетом норм, установленных Отраслевым соглашением.

3) содействует укреплению и развитию отраслевой системы социального партнерства путем участия в переговорах по заключению и реализации Соглашения.

4) совместно с представителями работодателей и работников разрабатывает и вносит на утверждение уполномоченного государственного органа по труду Отраслевой список производств, цехов, профессий и

должностей, а также перечень тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда.

5) оказывает государственную поддержку организациям отрасли, для их успешного функционирования, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

6) способствует привлечению инвестиций в отрасль, в том числе иностранных;

7) участвует в разъяснении основных направлений стратегии социально-экономического развития отрасли и их практическому осуществлению на местах;

8) всемерно способствует развитию отечественной индустрии строительных материалов в рамках своей компетенции в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Содействует приоритетному их применению в строительстве, в установленном законодательством порядке;

9) привлекает представителей Профсоюза и Работодателей для участия в работе заседаний коллегии, совещаний, в проведении конкурсов на лучшую организацию отрасли, а также для организации и проведения профессионального праздника.

10) рассматривает представления Профсоюза и Работодателей о награждении заслуженных работников государственными и отраслевыми наградами и утверждает материалы на награждение руководителей организаций отрасли государственными, отраслевыми наградами и званиями при условии:

- отсутствия у организации задолженности по заработной плате;
- соответствия размера заработной платы в организации условиям, установленным настоящим Соглашением;
- отсутствия несчастных случаев на производстве с тяжелым и смертельным исходом.

11) распространяет в средствах массовой информации изменения уровня заработной платы работников отрасли.

Инициатором по разработке программных и стратегических документов в рамках социального партнерства, а также внесения в них изменений и дополнений вправе выступить любая из Сторон Соглашения.

2.3. Стороны осуществляют мероприятия, направленные на стабилизацию и развитие социально-экономической деятельности организаций отрасли и принимать установленные законодательством меры по соблюдению в организациях отрасли трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и занятости населения, а также устранению выявленных нарушений;

2.4. Настоящим отраслевым Соглашением Стороны договорились осуществлять действия в следующем порядке:

1) Отраслевой комиссией утвердить по согласованию со Сторонами социального партнерства «Положение об отраслевой комиссии по социальному партнерству». Персональный состав участников Отраслевой комиссии

формируется каждой Стороной самостоятельно на паритетной основе. Предложения по содержанию программных и стратегических документов отрасли рассматриваются и утверждаются Отраслевой комиссией;

2) в целях окончательной выработки согласованной позиции Отраслевая комиссия проводить переговоры и взаимные консультации;

3) разработать программу подготовки рабочих кадров для отрасли с учетом потребностей организаций;

4) способствовать реализации программ перспективного развития и повышения конкурентоспособности организаций отрасли;

III. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ДИАЛОГА В ОТРАСЛИ

3.1. Стороны договорились:

1) о необходимости обеспечить дальнейшее развитие социального партнерства, более эффективное использование его возможностей при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития и регулирования социальных и трудовых отношений в отрасли;

2) основными целями социального партнерства является предупреждение трудовых конфликтов, разъяснение работникам их прав, анализ и совершенствование практики регулирования социально-трудовых отношений и внедрение принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования;

3) регулирование социального партнерства на отраслевом уровне, в том числе, согласование интересов Сторон, обеспечивается Отраслевой комиссией путем проведения консультаций и переговоров;

4) Отраслевая комиссия в пределах компетенции, установленной законодательством Республики Казахстан, участвует в разработке и принятии Отраслевого соглашения и действует в соответствии с утвержденным Положением и планами работы. Решения Отраслевой комиссии принимаются только на основе достижения согласия всех Сторон в переговорах и оформляются соответствующими протоколами;

5) проводить Конкурс на «Лучшую организацию отрасли» по результатам работы за год с подведением итогов и награждением победителей к профессиональным праздникам;

6) о повышении престижа высококвалифицированного труда работников отрасли, повышении производительности труда, пропаганды их достижений и передового опыта проводить иные мероприятия;

7) обеспечить 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;

8) руководствоваться и признавать нормативные акты, разработанные Сторонами при разрешении конфликтных ситуаций, руководствуясь,

принципами неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан, социальной ответственности, взаимного уважения;

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

10) создавать Производственные советы по безопасности и охране труда в организациях отрасли. Проводить совместные действия с профсоюзами по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах;

11) представлять особо отличившихся работников отрасли к следующим поощрениям в виде:

- медали «Еңбек ардагері», «Электр энергетикасы саласына қосқан үлесі үшін»;
- ведомственные нагрудные знаки: «Құрметті құрылысшы», «Еңбек сіңірген энергетик», «Құрметті энергетик», «Тұрғын үй-коммуналдық шаруашылығының құрметті қызметкері», «Экология саласының үздігі», «Құрметті автокөлікші», «Үздік автокөлікші»;
- Почетные грамоты отраслевых министерств;
- Нагрудный знак Федерации профсоюзов Республики Казахстан «Кәсіподақтарға сіңірген еңбегі үшін», почетные грамоты;
- нагрудный знак Отраслевого профсоюза «Елеулі еңбегі үшін», почетные грамоты, денежные премии и памятные подарки;
- нагрудный знак НПП РК «Атамекен» трех степеней, почетные и памятные подарки;
- нагрудный знак Ассоциации строителей Казахстана «Даңқты құрылысшы», почетные грамоты, памятные подарки.

3.2. Стороны участвуют в социальном партнерстве посредством:

- 1) участия в работе Отраслевой комиссии;
- 2) разработки проектов соглашений и коллективных договоров и их заключения;
- 3) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;
- 4) обеспечения участия работников или их представителей в управлении организацией в рамках полномочий, предусмотренных Кодексом, коллективным договором и уставом организации.

3.3. Уклонение представителей Сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению Соглашения или необоснованный отказ от подписания Соглашения, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредставление информации необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Соглашения, а равно нарушение или невыполнение

его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

3.4. Министерство и Работодатели признают права Профсоюзов на осуществление общественного контроля по соблюдению трудового законодательства Республики Казахстан на условиях и в порядке, закрепленных законодательством и соглашением.

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

3.6. Профсоюзам необходимо информировать Работодателей о членах выборных профсоюзных органов.

3.7. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются. Не освобожденный 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 трех рабочих дней со дня поступления обращения работодателя.

3.8. Расторжение трудовых отношений по инициативе работодателя с председателем и членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя.

3.9. Не освобожденный от основной работы руководитель (председатель) профсоюзного органа не может быть уволен по инициативе работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя.

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

3.11. 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.

3.12. 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.

3.13. Время работы освобождённых профсоюзных работников, избранных в органы профсоюза, засчитывается им в общий и специальный стаж в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

3.14. Освобождённые штатные профсоюзные работники, избранные в орган первичной организации профсоюза, пользуются социальными гарантиями и льготами, как и другие работники в соответствии с коллективным договором организации.

3.15. Работодатели:

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

- не препятствуют представителям Профсоюза, его филиалов и представительств, иных локальных организаций Профсоюза посещать организации, на которых работают члены Профсоюза и их рабочие места, для выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, с соблюдением установленного порядка;

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

- 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 коллегиальных органов управления на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- предоставляют лицам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в органы Профсоюза, прежнюю работу (должность) после окончания срока их полномочий, а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же организации;

- предоставляют работникам, избранным в выборные органы профсоюза организации, в том числе первичной организации, такие же социально-трудовые права и льготы, которые предусмотрены работникам организации;

- предоставляют время на выполнение общественных работ в рабочее время, в том числе для членов согласительной комиссии, технических инспекторов с сохранением рабочего места и заработной платы, определенных в коллективных договорах;

- предоставляют освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации профсоюза, при наличии соответствующих положений в коллективных договорах, такие же социально-трудовые права и льготы, которые предусмотрены работникам организации;

- безвозмездно предоставляют Профсоюзу, их филиалам и представительствам, локальным и первичным организациям по их предварительной заявке свободное помещение для проведения заседаний, а

также возможность размещения информации в доступном для всеобщего обозрения месте;

- предоставляют членам профсоюза право на свободное проведение собраний в рабочее время с сохранением рабочего места и заработной платы, с периодичностью, определенной уставом профсоюза и в порядке, установленном в коллективных договорах;

- создают условия для реализации настоящего Соглашения в организациях отрасли, рассматривают предложения, ведут переговоры, консультации и заключают коллективные договоры с работниками организаций в лице их представителей - Профсоюза и исполняют иные обязанности в порядке и на условиях, предусмотренных Кодексом;

- утверждают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе акты определяющие порядок и (или) положения об оплате труда, надбавок и доплат. В том числе для работников занятых на тяжелых работах, с вредными и (или) опасными условиями труда, а также об установлении межразрядных коэффициентов с учетом мнения профсоюза в случаях, определенных условиями Кодекса, настоящего соглашения и коллективного договора.

- информируют работников о наличии настоящего отраслевого Соглашения, знакомят их с коллективным договором и приложениями к нему, порядком их действия, а также актами работодателя, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и функциональным обязанностям;

- обязуются удерживать ежемесячно членские профсоюзные взносы, от начисленной ежемесячной заработной платы через бухгалтерию организации на основании письменного заявления работника и перечислять на расчетный счет профсоюза, не позднее первой декады месяца;

- принимают меры, направленные на обеспечение:

- 1) достойной и справедливой заработной платы;
- 2) роста реальной заработной платы в соответствии с вкладом работников в конечные результаты деятельности соответствующих организаций;
- 3) здоровых и безопасных условий труда;
- 4) занятости работников;
- 5) повышения квалификации и профессионального мастерства работников;
- 6) корпоративных социальных гарантий, учитывающих реформирование социальной сферы.

- доводят до профсоюза имеющуюся у него информацию о возникших трудовых спорах (конфликтах), массовых сокращениях, забастовках, иных обстоятельствах, имеющих существенное значение для оценки состояния системы социального партнерства.

- заключают договоры с учебными заведениями на подготовку кадров для отрасли, в которых берут на себя обязательства по трудоустройству выпускников в своих организациях.

- участвуют в повышении правовой грамотности работников в сфере социального партнерства и укреплении защиты конституционных прав работников в порядке, установленном настоящим Соглашением.

- работникам, которым в соответствии с медицинским заключением требуется оздоровление в летний период года, предоставлять трудовой отпуск на период санаторно-курортного лечения независимо от сроков, установленных графиком отпусков.

- при отсутствии возможности трудоустроить работников, не достигших общеустановленного законодательством пенсионного возраста (до 2-х лет) в связи с сокращением численности или штата, предусмотреть в коллективных договорах выплату выходного пособия более высокого, чем предусмотрено законодательством Республики Казахстан.

- обязуются предоставлять в безвозмездное пользование Профсоюзу материальные ресурсы, помещения, транспортные средства, средства связи (в т.ч. обеспечить доступ к электронным информационным системам Интернет) оргтехнику, производить ремонт оборудования, помещений;

- обязуется освобождать 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 коллегиальных органов управления на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами и/или соглашениями».

- при расторжении трудового договора по инициативе работодателя члены профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения профсоюзного органа»

3.16. Работодатель осуществляет финансирование спортивных, культурно-массовых мероприятий, оказания шефской помощи детским учреждениям (школа, детский сад, детский дом, спортивный клуб и другие), оказание материальной помощи нуждающимся работникам, предусмотрев для этих целей отчисления на счет первичной профсоюзной организации в размере не менее 1 % от фонда оплаты труда организации.

3.17. Профсоюзы:

1) содействуют Сторонам в реализации настоящего Соглашения, стабилизации и повышении эффективности работы отрасли, внедрению новой техники, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению прибыльной работы организаций отрасли;

2) проводят работу по вопросам соблюдения работниками правил трудового распорядка и трудовой дисциплины, правил безопасности и охраны труда, по разъяснению действующих систем оплаты труда и строят отношения с ними на основе постоянного социального диалога;

3) осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях отрасли в порядке, закрепленном в Соглашении или в установленном действующим законодательством Республики Казахстан;

4) проводят проверки состояния безопасности и охраны труда в составе Производственного совета по безопасности и охране труда, совместные действия с работодателями по обеспечению требований безопасности и охраны труда по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

5) организуют и совершенствуют работу по обучению технических инспекторов труда путем проведения семинаров или при наличии соответствующих сертификатов обучения по программе «безопасность и охраны труда» у членов выборного органа Профсоюза, а также при наличии учебных классов по технике безопасности оснащенным учебным материалом на местах и организациях;

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

7) проводят работу по пропаганде здорового образа жизни, обеспечению профилактических медицинских осмотров работников, малообеспеченных семей, работающих инвалидов, а также по организации санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления детей работников;

8) обеспечивают соблюдение работниками, интересы которых представляет профсоюз, установленного законодательством Республики Казахстан порядка организации и проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций, своевременно информируют работодателей о решениях, принимаемых коллегиальными органами профсоюзов и предупреждают их о планируемых коллективных действиях;

9) обеспечивают защиту социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывают им правовую и консультативную помощь;

10) проводят разъяснительную работу среди членов профсоюзов по повышению их правовой грамотности, в том числе по основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах;

11) представляют интересы работников, не являющихся членами профессионального союза, которые уполномочили орган профессионального союза представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем;

12) информируют работников отрасли о принимаемых мерах и решениях по вопросам социально- трудовых отношений;

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

14) участвуют в составе согласительных комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, а также примирительных комиссий и трудового арбитража при рассмотрении коллективных трудовых споров;

15) исходя из финансовых возможностей организует физкультурно-спортивные и культурно-массовые мероприятия среди работников, а также на международном и республиканском уровнях с учетом обязательного исполнения пункта 3.15 настоящего Отраслевого соглашения.

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

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

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

В этих целях:

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

4.4. 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 организациями;

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

4.5. 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) информируют Работодателей о решениях коллегиальных органов Профсоюзов, своевременно предупреждают о планируемых коллективных действиях;

4) не допускают по своей инициативе снижения темпа работ, организацию забастовочных движений и иных нарушений, вызывающих изменения нормального хода производства. Предупредительные меры чрезвычайного характера (голодовка, прекращение и (или) приостановление

работ, невыход на работу и т.п.) могут быть предприняты работниками, представителями работников только после проведения примирительных процедур в случаях и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЕДИНЫЙ ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫМ НА ТЯЖЕЛЫХ РАБОТАХ, РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА

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

5.2. Стороны договорились о том, что:

1) положения об установлении и пересмотре системы оплаты труда, премирования и другие формы стимулирования труда определяются условиями коллективных договоров и (или) актами работодателя;

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

3) минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

5.3. Работодатель:

- проводит ежегодную индексацию заработной платы всем работникам независимо от занимаемой должности, стажа работы и условий труда в порядке, установленном коллективным договором (или настоящим отраслевым соглашением при отсутствии коллективного договора в организациях с соблюдением нормы ст.20 ТК РК) на величину не менее чем установленную за прошедший год процент инфляции определяемого ПРК.

- обеспечивает недопущение дискриминации в области оплаты труда между иностранными и отечественными работниками при выполнении аналогичных работ и одинаковой квалификации;

- обеспечивает установление трудовыми, коллективными договорами и (или) актами работодателя размера месячной заработной платы или месячной тарифной ставки работника строительной отрасли первого разряда на уровне не менее 3,55 (трех целых пятидесяти пяти сотых) минимальных размеров заработной платы (3,55 МЗП); для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – трех целых пятидесяти пяти сотых минимального размера заработной платы, умноженного на отраслевые коэффициенты, утверждённые отраслевыми соглашениями;

- обеспечивает установление трудовыми, коллективными договорами и (или) актами работодателя размера месячной заработной платы или месячной

тарифной ставки работника сферы жилищно-коммунального хозяйства первого разряда на уровне не менее полуторного минимального размера заработной платы; для работников занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – полуторного минимального размера заработной платы (1,5 МЗП), умноженного на отраслевые коэффициенты, утверждённые отраслевыми соглашениями;

- не допускает снижение ранее установленных размеров заработной платы, социальных льгот и гарантий работникам при заключении (перезаключении) соглашений и коллективных договоров, внесении в них изменений и дополнений;

- содействует установлению в трудовых, коллективных договорах и (или) актах работодателя:

- уровня оплаты времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника – в размере не менее 50 процентов от средней заработной платы работника, по вине работодателя – в размере не менее 75 процентов от средней заработной платы работника;

- уровня оплаты труда за сверхурочную работу (при повременной оплате труда), в праздничные и выходные дни, в ночное время – не менее чем в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника;

- уровня доплаты за работу в сверхурочное время (при сдельной оплате труда) – в размере не менее 100 процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника;

- уровня доплаты при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и исполнении (замещении) обязанностей временно отсутствующего работника в размере не менее 50 процентов от установленного должностного оклада замещаемого работника, если это не ухудшает существующее положение работника.

5.4. Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан. В случае невыплаты заработной платы в полном объеме и в сроки, предусмотренные трудовым законодательством, работодатель выплачивает работнику задолженность и пению за период задержки платежа;

5.5. 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.

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

5.7. Все вопросы установления и изменения систем, размеров оплаты труда работников, материального поощрения, выплат компенсационного характера, а также иных выплат решаются путем согласования с выборным профсоюзным органом.

5.8. Условия оплаты труда работников, определенные коллективным (трудовым) договором, настоящим соглашением не могут быть ниже установленных Кодексом.

5.9. Размер заработной платы всем работникам независимо от занимаемой должности, стажа работы и условий труда должен ежегодно индексироваться на величину не менее чем установленную за прошедший год процент инфляции определяемого Правительством РК.

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

- материальная помощь;
- организация медицинского обслуживания работников; - единовременное поощрение работников, удостоенных Государственных наград, знаков отличия, не относящихся к Государственным наградам, а также других видов поощрения внутри организации;
- единовременное поощрение работников, приуроченное к праздничным датам и профессиональному празднику, юбилейным датам и уходу на заслуженный отдых;
- авансы, ссуды (займы), предоставляемые работникам;
- социальные льготы, предоставляемые работникам на оздоровление (либо в виде материальной помощи к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску, либо в виде предоставления путевок на лечение и отдых);
- производить выплату единовременного пособия при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, в результате, которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности, а в случае смерти - лицам, находившимся на иждивении работника в размере 2 (двух) годовых средних заработных зарплат; в случае установления инвалидности – в размере 1 годовой средней заработной платы;
- иные виды социальной поддержки, исходя из финансовой возможности организации.

Минимальные тарифные ставки в отрасли

5.11. Стороны договорились проводить тарификацию работ, пересмотр и введение новых норм труда, присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, на основании тарифных коэффициентов по 8 разрядной сетке (таблица 1).

Сметные тарифные ставки для работников предприятий строительного комплекса и жилищно-коммунального хозяйства:

Таблица 1.

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1,000	1,195	1,428	1,706	2,039	2,437	2,912	3,480

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

5.12. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, а также перечнем тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, определенным уполномоченным государственным органом по труду.

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

Предельные значения межразрядных коэффициентов и единый порядок установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда

5.14. Установить повышающий отраслевой коэффициент оплаты тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда в организациях отрасли – не менее **1,8**. Значения межразрядных коэффициентов в тарифной сетке – менее 1,2;

5.15. Установленные условия оплаты труда предоставляются работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными

условиями труда подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

VI. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ ОТРАСЛЕВОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИИ

6.1. В соответствии с законодательством Республики Казахстан Отраслевая комиссия рассматривает и утверждает отраслевую рамку квалификаций в отрасли (далее - ОРК).

6.2. ОРК разрабатывается на основе Национальной рамки квалификаций (далее - НРК), которая содержит 8 (восемь) уровней квалификаций.

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

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

6.5. Разработчик после утверждения ОРК Отраслевой комиссией в течение пяти рабочих дней направляет в государственный орган соответствующей сферы деятельности один экземпляр ОРК на государственном и русском языках на бумажном и электронном носителях.

VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЫ ТРУДА ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СОВЕТА ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА.

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

Министерство содействует и поддерживает обеспечение субсидирования (возмещение) из государственного бюджета 50 процентов расходов работодателей по соблюдению усиленных санитарно-эпидемиологических правил и норм на период введения государством ограничительных мер карантинного характера;

7.2. Работодатели:

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

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

- создания и функционирования системы управления охраной труда;

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

- создания условий для деятельности Производственного совета по безопасности и охране 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) не реже одного раза в три года организуют обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, членов Производственного совета по безопасности и охране труда в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров;

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

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

7) не допускают женщин к подъёму и перемещению вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

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

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

10) предоставляют один раз в квартал уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую

информацию для мониторинга состояния условий безопасности и охраны труда;

11) исполняют предписания и заключения государственных инспекторов труда, решения Производственного совета по безопасности и охране труда;

12) проводят с участием представителей работников аттестацию производственных объектов по условиям труда не реже чем один раз в пять лет;

13) выделяют необходимые средства на финансирование обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

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

15) обеспечивают за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение производственной деятельности) медицинские осмотры и предсменные, послесменные медицинские освидетельствования работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменением условий труда, либо при проявлении признаков профессионального заболевания;

16) 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;

17) 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;

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

19) организуют республиканские отраслевые смотры по безопасности и охране труда, конкурсы профессионального мастерства среди организаций отрасли, отчисляют 0,05% от годового фонда заработной платы на счет Профсоюза. Используются эти средства совместным решением Работодателя и Профсоюза для проведения республиканских отраслевых смотров по безопасности и охране труда, конкурсов профессионального мастерства.

7.3. Работодатели обязуются:

Разрабатывать, утверждать и включать в качестве обязательных приложений к коллективному договору:

- перечень работников предприятий и нормы бесплатного обеспечения их СИЗ согласно действующим отраслевым нормам;

- нормы бесплатного обеспечения работников предприятий СИЗ, выдаваемых сверх типовых норм, в том числе, для совмещаемых профессий;

- ежегодные и перспективные планы мероприятий по охране труда, осуществлять их финансирование и материально-техническое обеспечение;

- перечень рабочих мест по профессиям и должностям, на которых работающим по результатам аттестации рабочих мест подтверждены особые условия труда, дающие право на дополнительный отпуск, сокращенную продолжительность рабочего времени, доплату за работу с вредными и опасными условиями труда;

- перечень профессий и категорий работников, дающих право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов;

- перечень профессий и категорий работников, дающих право на получение мыла или других обезвреживающих средств;

7.3.1. Обеспечивают осуществление ежемесячной доплаты техническим инспекторам по охране труда в размере, определяемом в соглашениях, коллективных договорах или актах работодателя, но не менее минимального размера заработной платы, а также проведение их ежегодного обучения в специализированных организациях образования за счёт средств работодателя;

7.3.2. В случае введения государством ограничительных мер карантинного характера обеспечить создание работодателями условий для дистанционной работы работников с предоставлением им средств коммуникаций (средств связи) и покрытием расходов по их установке и обслуживанию либо с возмещением (компенсацией) расходов работников, использующих собственные средства коммуникаций, в размере 50 процентов от стоимости коммунальных услуг, но не более 15 тысяч тенге в месяц (электроэнергия и горячее водоснабжение, газоснабжение, водоснабжение и водоотведение, эксплуатационные расходы обслуживающей организации, Интернет, мобильная связь);

7.4. Профсоюзы, выборные органы Профсоюзов:

1) организуют в составе Производственного совета по безопасности и охране труда 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 отраслевого смотра по безопасности и охране труда, конкурса профессионального мастерства, 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 области безопасности и охраны труда;

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

7) оказывают практическую помощь членам Профсоюза в защите их прав на безопасные и здоровые условия труда, представляют их интересы в органах государственной власти, суде;

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.

7.5. Министерство совместно с работодателями и профсоюзами участвует в обсуждении вопросов применения трудового законодательства.

7.6. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда (далее - Производственный совет). В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов по охране труда.

7.7. Состав Производственного совета утверждается совместным решением работодателя и представителей работников.

7.8. Производственный совет возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года. Решения Производственного совета являются обязательными для работодателя и работников.

7.9. Производственный совет организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами по охране труда. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия - общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.

7.10. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда утверждаются решением Производственного совета. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением Производственного совета.

7.11. Стороны договорились меры материального поощрения технических инспекторов определять условиями коллективных договоров труда, членов производственных советов по результатам работы за год.

VIII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ПО ВОПРОСАМ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. В целях предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров в организациях отрасли, по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей, могут формироваться Советы по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров (далее - Совет).

8.2. Совет вырабатывает рекомендации и методики по предупреждению и разрешению трудовых споров в организациях отрасли, в случае необходимости с применением Алгоритма действий по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов в регионах Республики Казахстан, утвержденный Федерацией профсоюзов Республики Казахстан.

8.3. Решения Совета носят рекомендательный характер, содержат меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и конфликтов, забастовочных движений.

8.4. На отраслевом уровне функции Совета, без его формирования, реализуются в рамках работы Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

IX. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ, КОМПЕТЕНЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГРУППЫ НАБЛЮДАТЕЛЕЙ ДЛЯ УЧАСТИЯ В РАЗРАБОТКЕ И ПРИНЯТИИ СОГЛАШЕНИЙ, КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ

9.1. В целях осуществления контроля за полнотой включения в Соглашение (коллективные договоры) взаимных обязательств Сторон социального партнерства создается группа наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров (далее - Группа).

9.2. Группа формируется из равного количества представителей Сторон социального партнерства и утверждается решениями Отраслевой комиссии или комиссии из представителей работодателей и представителей работников.

9.3. Группа осуществляет свою деятельность в период разработки Соглашения (коллективных договоров) и его подписания. Возглавляется Группой одним из ее членов.

9.4. Отраслевая комиссия содействует полноценной работе Группы, представляет ей необходимую информацию.

9.5. Предложения и замечания Группы, не противоречащие нормам Кодекса и законодательству РК, подлежат обязательному рассмотрению Отраслевой комиссией (представителями работников и работодателей на уровне организации).

При этом предложения, улучшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, носят рекомендательный характер для Отраслевой комиссии (представителей работников и работодателей на уровне организации).

9.6. Группа осуществляет контроль за:

- своевременностью рассмотрения письменных предложений о начале переговоров по разработке Отраслевого соглашения (коллективных договоров) Сторонами социального партнерства;

- составлением протокола разногласий при их наличии в установленные Кодексом сроки;

- соблюдением порядка ведения переговоров, сроков разработки, заключения Отраслевого соглашения (коллективных договоров), внесения в него изменений и дополнений;

- результатами рассмотрения предложений для включения в Отраслевое соглашение (коллективные договора);

- сроками проведения переговоров и опубликования подписанного Отраслевого соглашения, а также представления коллективных договоров в соответствующий орган по инспекции труда для мониторинга;

- организационным обеспечением работы Отраслевой комиссии (представителей работников на уровне организации);

- своевременным предоставлением информации, необходимой для проведения переговоров, сторонами социального партнерства.

9.7. Группа в своей деятельности руководствуется принципами нейтральности и беспристрастности.

Х. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КООРДИНАЦИОННОГО ЦЕНТРА ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И КВАЛИФИКАЦИЙ

10.1. В целях сохранения и развития знаний персонала в организациях отрасли, Стороны пришли к соглашению о необходимости функционирования Координационного центра по развитию кадрового потенциала и квалификаций (далее - Координационный центр).

10.2. Координационный центр является консультативно-совещательным органом, координирующим работу по обеспечению отрасли квалифицированными кадрами и необходимыми стандартами квалификаций.

10.3. Основными задачами Координационного центра является выработка:

- рекомендации по обновлению приоритетов профессиональных стандартов;

- рекомендаций по согласованию образовательных программ;
- комментариев по переработанным образовательным программам;
- предложений по разработке и поддержке Отраслевых квалификационных рамок;
- рекомендаций по аккредитации отраслевых образовательных учреждений;
- предложений по оценке средне- и долгосрочных тенденций развития в требуемых масштабах и квалификациях;
- стандартов в подготовке производственного персонала организаций отрасли, повышении квалификации инженерно-технического персонала;
- предложений по организации конференций, семинаров, круглых столов по вопросам подготовки и переподготовки кадров.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

11.2. Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке изменить или приостановить действие любого из пунктов Соглашения. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся только с общего согласия Сторон, а требование любой из Сторон о начале дополнительных переговоров является обязательным для других Сторон. Стороны, получившие письменное предложение о начале переговоров от другой Стороны обязаны в течение 10 (десяти) календарных дней рассмотреть их и приступить к переговорам.

11.3. Положения Соглашения и все дополнения к нему, принятые в установленном порядке, не могут ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан.

11.4. В случае реорганизации одной из сторон Соглашения, ее обязательства по исполнению переходят к правопреемнику в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

11.5. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Соглашения, начать переговоры по разработке и заключению нового Соглашения.

11.6. Положения настоящего Соглашения являются обязательными для исполнения Сторонами, подписавшими Соглашение и подлежат применению при заключении коллективных договоров.

В случае отсутствия в организациях отрасли коллективного договора настоящее Соглашение имеет прямое действие.

11.7. Соглашение вступает в силу с момента его подписания всеми Сторонами и действует до принятия нового Соглашения, подлежит уведомительной регистрации в Министерстве труда и социальной защите

населения Республики Казахстан в течение десяти календарных дней с момента его подписания Сторонами.

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

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

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

11.10. Соглашение составлено и подписано в 4 –х (четырёх) экземплярах, на государственном и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу. В организациях отрасли Работодатели и Профсоюз совместно обеспечивают доведение Соглашения до сведения работников в течение одного месяца со дня его подписания. Текст Соглашения публикуется в средствах массовой информации.

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

ПОДПИСИ ПОЛНОМОЧНЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН

Вице-министр промышленности и
строительства Республики Казахстан



Т.Д. Карагойшин

Председатель ОО «Отраслевой профсоюз
работников строительного комплекса и
жилищно – коммунального хозяйства»



К. Ш. Есенгазин

Директор объединения юридических лиц
«Ассоциация строителей Казахстана»



Ж.Б. Садвакасов