

Содержание

№	Раздел	Стр.
1.	Основные понятия и сокращения	1
2.	Общие положения.....	
3.	Социальное партнерство.....	5
4.	Содействие производственно-экономической деятельности и социальному развитию Организаций.....	9
5.	Режимы труда и отдыха.....	13
6.	Единый стандарт оплаты труда в Отрасли	15
7.	Развитие кадрового потенциала.....	32
8.	Гендерная политика. Социальные гарантии и льготы работающим женщинам.....	33
9.	Молодежная политика. Социальные гарантии и льготы молодым Работникам.....	34
10.	Содействие занятости.....	35
11.	Охрана труда.....	37
12.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	42
13.	Обязательства Работодателя по созданию условий для осуществления деятельности Профсоюза.....	44
14.	Контроль за исполнением Соглашения.....	47
15.	Ответственность Сторон.....	48
16.	Заключительные положения.....	49
		51
1.	Приложение.....	53
2.	Приложение.....	55
3.	Приложение.....	58
4.	Приложение.....	61
5.	Приложение	65
6.		70
7.		75
8.		76
9.		

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между уполномоченным государственным органом, представителями
работников и работодателей машиностроительной и оборонной
промышленности на 2023-2025 годы

I. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

Стороны – государство в лице Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и экономических отношений между работниками и работодателями отрасли машиностроения, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли, а также определяющий права, обязанность и ответственность сторон социального партнерства в отрасли. Обязательства Соглашения являются обязательными для Сторон.

Тарифное регулирование заработной платы – дифференциация оплаты труда на основе установления различных тарифных ставок (окладов) в зависимости от тарифных разрядов (разрядов оплаты труда) работ (работников), определенных по результатам тарификации работ (работников).

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Повышающий отраслевой коэффициент - устанавливается работникам Организаций, чьи функции связаны с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда.

Прожиточный минимум трудоспособного населения – стоимостная оценка потребительской корзины, а также обязательные платежи и сборы.

Тарифная ставка (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени.

Тарифный коэффициент – отношение тарифной ставки (оклада) второго и последующих тарифных разрядов тарифной сетки к тарифной ставке первого тарифного разряда, который всегда равен единице.

Организация – юридические лица, индивидуальные предприниматели, объединения юридических лиц, работодатели.

Удельный вес тарифа в заработной плате – отношение постоянной части (основной заработной платы), начисленной по тарифным ставкам (окладам) и сдельным расценкам, с учетом надбавок и доплат

компенсационного характера, предусмотрены законодательством, к общему фонду оплаты труда Организаций.

Минимальная заработная плата – размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

Фонд оплаты труда (ФОТ) – денежные средства, затраченные в течение конкретного периода времени на заработную плату, премиальные выплаты, различные доплаты работникам: начисленные предприятием суммы оплаты труда независимо от источника их финансирования, стимулирующие и компенсирующие выплаты, в том числе компенсации по оплате труда связи с повышением цен и индексацией доходов в пределах норм, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, а т.ж. денежные суммы, начисленные работникам за непроработанное время, в течение которого за ними сохраняется заработная плата в соответствии с порядком, установленным законодательством.

II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Полномочные представители сторон социального партнерства: государственное учреждение «Министерство индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан» (далее – Министерство), представляющее уполномоченный государственный орган, общественное объединение «Отраслевой профессиональный союз машиностроителей» (далее – Профсоюз), представляющее интересы Работников предприятий машиностроительной, оборонной промышленности и смежных с ней отраслей и объединение юридических лиц «Союз машиностроителей Казахстана», объединение юридических лиц «Ассоциация казахстанского Авто Бизнеса», объединение юридических лиц «Ассоциация предприятий оборонно-промышленного комплекса» представляющие интересы Работодателей-предприятий машиностроительной и оборонной промышленности.

2.2. Настоящее Отраслевое соглашение в отрасли машиностроения и оборонной промышленности Республики Казахстан на 2023-2025 годы (далее – Соглашение) основано на Конвенциях МОТ № 87, № 98, №144 и иных международных норм права, на Конституции Республики Казахстан, Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее - ТК РК), Законе Республики Казахстан «О профессиональных союзах», другими нормативными правовыми актами Республики Казахстан, касающихся социально-экономических и трудовых прав и интересов Работников в отрасли машиностроения и оборонной промышленности, действующим Генеральным Соглашением между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями Работников и Работодателей.

2.3. Настоящее Соглашение направлено на обеспечение защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов, гарантий и льгот Работников, соблюдения прав и интересов Работодателей.

2.4. Задачи Соглашения:

- обеспечение стабильной работы Организаций отрасли машиностроения;
- создание условий для производительного труда, повышения жизненного уровня Работников машиностроительной отрасли, повышения квалификации и переобучения Работников;
- определение минимального отраслевого стандарта оплаты труда для Работников машиностроительных организаций и компенсационных выплат, определение мер по защите законных прав и интересов трудящихся;
- развитие социального партнёрства на основе взаимного доверия, обмена информацией и сотрудничества.
- разрешения возникающих между субъектами Соглашения противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания

2.5. Действие отраслевого соглашения распространяется на государственные органы соответствующей сферы деятельности, Работодателей, Работников и их представителей соответствующей отрасли и смежных с ней отраслей.

2.6. Положения, вытекающие из настоящего Соглашения, являются обязательными для Сторон, служат основой и не могут быть исключены или уменьшены при заключении коллективных договоров в организациях.

2.7. Соглашение не ограничивает права Работодателей в предоставлении дополнительных льгот и гарантий в части оплаты труда, режима работы, отдыха и иных мер социальной поддержки Работников, определенных коллективными и трудовыми договорами.

2.8. Обязательства Соглашения реализуются на местах руководителями Организаций и профсоюзными организациями.

2.9. Условия и содержание коллективных договоров и соглашений Организации должны соответствовать законодательству Республики Казахстан и настоящему Соглашению в объёме своих полномочий, установленных льгот и преимущественных гарантий по условиям труда более благоприятных по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами. При этом, условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положения Работников по сравнению с действующим законодательством Республики Казахстан и настоящим Соглашением, являются недействительными и не подлежат применению.

2.10. Работодатель признает Профсоюз полноправными представителями Работников Организаций по условиям коллективного договора, соглашения и контроля за выполнением всех их положений.

Трудовые права, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на Работников и Работодателей, представители которых подписали настоящее Соглашение.

2.11. Профсоюз имеет право представлять интересы Работников и/или их представителей, не являющихся членами Профсоюза, на основании письменного заявления. При этом, 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 банковский счет профсоюза денежные средства (добровольные взносы) в размере не менее 1% от заработной платы ежемесячно.

2.12. Члены профсоюза имеют исключительное право на представительство и защиту своих прав и интересов по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений со стороны Профсоюза.

2.13. Соглашение обязательно к применению Работодателями при заключении коллективных договоров в Организациях, трудовых договоров с Работниками организаций и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров и его социальные обязательства являются минимально-гарантированными при заключении коллективных договоров

2.14. В случае принятия в период действия настоящего Соглашения законодательных и других нормативных правовых актов, улучшающих условия, установленные настоящим Соглашением, их положения применяются к данным условиям.

2.15. Ни одна из Сторон Соглашения не может в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.16. В Соглашение по взаимному согласию представителей Сторон Соглашения в течении срока его действия в рамках полномочий, данных на заключение Соглашения, могут быть внесены изменения и дополнения.

2.17. Изменения и дополнения в Соглашение вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан для его заключения. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью, регистрируются в установленном порядке в уполномоченном органе и доводятся до сведения Профсоюза, Работодателей и Работников.

2.18. Не допускается снижение ранее установленных размеров заработной платы, социальных льгот и гарантий Работникам при заключении (перезаключении) соглашений и коллективных договоров, внесении в них изменений и дополнений.

2.19. Соглашение открыто для присоединения к нему Работодателей, не участвовавших в Соглашении и изъявивших свое согласие на присоединение к Соглашению.

2.20. Стороны, подписавшие Соглашение, в объеме своих полномочий, принимают на себя обязательства Генерального соглашения между объединениями Профсоюзов, объединениями Работодателей и Правительством Республики Казахстан.

2.21. В случае проведения реорганизационных мероприятий у одной из Сторон Соглашения права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Соглашения.

2.22. Стороны, получившие письменные предложения о начале переговоров от другой Стороны, обязаны в течение десяти календарных дней рассмотреть их и приступить к переговорам.

При наличии разногласий между Сторонами по отдельным положениям соглашений/коллективных договоров стороны должны подписать Соглашение/коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в течение месяца со дня начала переговоров.

Если Стороны при рассмотрении протокола разногласий в течении месяца не достигли соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в судебном порядке.

III. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

3.1. Стороны:

3.1.1. Координируют свои взаимоотношения на принципах социального партнерства для создания необходимых условий, обеспечивающих стабильную работу и развитие организаций отрасли, повышение уровня жизни Работников и их социально- правовую защиту.

3.1.2. Обеспечивают реализацию положений настоящего Соглашения и коллективных договоров в Организациях.

3.1.3. При разрешении коллективных трудовых споров максимально используют примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

3.1.4. Осуществляют работу по повышению социальной ответственности Работодателей и их вовлечению в систему социального партнерства.

3.1.5. Организуют обучение представителей Сторон по вопросам правового регулирования социально-трудовых отношений.

3.1.6. Предусматривают в Отраслевом соглашении положения, обязывающие Работодателей и представителей Работников активизировать работу по заключению коллективных договоров в организациях всех форм собственности.

3.1.7. Осуществляют постоянную работу по выявлению причин уклонения от заключения соглашений, коллективных договоров.

3.1.8. Содействуют дальнейшему развитию профсоюзного движения в Организациях и способствуют созданию объединений (союзов, ассоциаций) Работодателей, профсоюзов, их консолидации на отраслевом уровне.

3.1.9. Контролируют проведение заседания трехсторонней комиссии не реже одного раза за полугодие.

3.1.10. В целях прозрачности деятельности Сторон социального партнерства ежеквартально организуют публичные выступления Сторон социального партнерства и результаты деятельности социального партнерства размещают в средствах массовой информации и на сайтах Сторон.

3.1.11. В сфере регулирования оплаты труда Стороны считают приоритетными на 2023 – 2025 годы следующие направления:

- 1) обеспечение принципа «прозрачности» систем оплаты труда Работников;
- 2) содействие системной организации нормирования труда.

3.2. Министерство:

3.2.1. Осуществляет организационно-методическое обеспечение деятельности Отраслевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

3.2.2. Принимает участие в проведении обучения представителей Сторон по вопросам социального партнерства.

3.2.3. При оценке эффективности работы Организаций отрасли учитывает предоставление в полном объеме средств на выполнение коллективных договоров и настоящего Соглашения.

3.2.4. В целях оценки эффективности деятельности руководителей Организаций отрасли учитывает дополнительный показатель - наличие в Организации профсоюзной организации, объединяющей более половины Работников Организации.

3.2.5. Выпускает ежегодный доклад об исполнении условий Отраслевого соглашения Сторонами социального партнерства.

3.3. Работодатели:

3.3.1. Участвуют в системе социального партнерства, способствуют решению социально-экономических проблем путем разработки и реализации соглашений и коллективных договоров.

3.3.2. Не препятствуют и способствуют созданию профсоюзных организаций. Содействуют профессиональным союзам в их деятельности, признают за профсоюзными комитетами преимущественное право на ведение переговоров по заключению коллективных договоров.

3.3.3. Создают условия для реализации Соглашения в Организациях отрасли.

3.3.4. При заключении трудового договора с Работником не препятствуют его вступлению в члены профсоюза. Не увольняют или другими способами не наносят ущерб Работнику на том основании, что он является членом профсоюза либо принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или в соответствии с коллективными договорами в рабочее время.

3.3.5. Не допускают принуждения Работников:

- к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени;
- к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;
- к подписанию (подаче) заявления об увольнении по сокращению численности (штата) без отработки двухмесячного срока в связи с предупреждением о предстоящем высвобождении, а также заявления об увольнении по собственному желанию при реорганизации Организации, или в связи с сокращением численности или штата.
- к переводу Работников на систему оплаты труда, не учитывающую его квалификацию, вредные факторы и другие особые условия труда на новом месте работы.

3.3.6. Оказывают Работникам безвозмездную консультационную помощь по вопросам социально-трудовых отношений.

3.3.7. Поддерживают инициативу Профсоюза по заключению коллективного договора и включению в него положений настоящего соглашения.

3.3.8. По запросу Сторон предоставляют информацию по социально-трудовым и связанным с ними экономическим отношениям, в том числе информацию, необходимую для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением соглашений и коллективных договоров.

3.3.9. Предоставляют информацию по ФОТ Организации по требованию Профсоюза в течение трёх календарных дней.

3.3.10. Распространяют на выборных и штатных работников Профсоюза социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и коллективным договором Организации.

3.3.11. Предоставляют членам выборных профсоюзных органов для обучения необходимое количество дней с сохранением заработной платы и оплатой командировочных расходов за счет средств Организаций в соответствии с условиями коллективного договора

3.3.12. Содействуют реальному участию выборного органа профсоюзной организации в управлении Организацией в соответствии с коллективными договорами и соглашениями.

3.3.13. Реализуют право на беспрепятственное посещение Организаций представителями Профсоюза, где работают члены Профсоюза, с соблюдением порядка допуска на режимные объекты.

3.3.14. Регулярно проводят анализ выполнения условий коллективного договора сторонами, заключившими его.

3.3.15. Обеспечивают условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства

3.3.16. Создают условия для ведения профсоюзной организацией культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы путём перечисления денежных средств на счёт Профсоюза.

3.3.17. Предоставляют Профсоюзу в безвозмездное пользование помещение с необходимой мебелью для хранения документации, а также проведения заседаний выборного органа профсоюзной организации, позволяющее профсоюзной организации быстро и эффективно выполнять свои функции и быть доступной для свободного посещения членами профсоюза.

3.3.18. Принимают меры по сокращению дифференциации в оплате труда между руководителями и Работниками за счет увеличения заработной платы низкооплачиваемых категорий Работников.

3.3.19. При установлении системы оплаты труда руководствуются Отраслевым соглашением.

3.3.20. По требованию Профсоюза, Работодатель обязан рассмотреть вопрос о применении меры дисциплинарного взыскания, о расторжении трудового договора, освобождении Работника, занимающего должность руководителя организации и/или структурного подразделения от занимаемой

должности, если он нарушает трудовое законодательство и не выполняет обязательств по коллективному договору и настоящему Соглашению.

3.3.21. Представляют два раза в год в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, контролю, реализации и корректировке обязательств Соглашения отчеты о выполнении настоящего Соглашения и коллективных договоров в соответствии с утвержденной формой отчета.

3.3.22. Предоставляют Профсоюзу по их запросу информацию в течении 3 (трех) календарных дней:

- о численности работающих лиц по категориям;
- о средней заработной плате по категориям;
- о размерах тарифных ставок Работников при работе в нормальных и тяжелых, вредных и (или) опасных условиях труда;
- о несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;
- о выполнении данного Соглашения и коллективных договоров, и затратах Работодателя на эти цели;
- о гендерной и молодежной политике;
- и другую информацию, по вопросам, связанным с защитой прав членов Профсоюза, за исключением информации охраняемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

3.4. Профсоюз:

3.4.1. Защищает членов Профсоюза, а также Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на представление их интересов на согласованных условиях с Профсоюзом, при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидацией Организаций, сокращением рабочих мест, своевременностью оплаты труда.

3.4.2. Содействует урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда, занятости и другим, предусмотренным трудовым законодательством социально - трудовым и связанным с ними экономическим отношениям в Организациях.

3.4.3. Выступает инициатором заключения отраслевого соглашения о социальном партнёрстве в сфере труда, коллективных договоров.

3.4.4. Обеспечивает участие в этой работе представителей профсоюзных организаций.

3.4.5. Оказывает правовую помощь по заключению коллективных договоров в Организациях.

3.4.6. Согласовывает коллективные договора на соответствие их положений действующему законодательству до регистрации в уполномоченном органе.

3.4.7. Не разглашает сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых становится известно в результате ведения коллективных переговоров.

3.4.8. Продолжает работу по восстановлению профсоюзных организаций в трудовых коллективах и созданию новых на предприятиях отрасли.

3.4.9. Продолжает практику обучения профсоюзного актива по проблемам социального партнерства и социально-трудовых отношений, учебном центре профсоюзов, на семинарах, конференциях. Изучает и обобщает опыт социального партнерства профсоюзных организаций разных отраслей Республики Казахстан и зарубежных стран.

3.4.10. Предусматривает в проектах коллективных договоров и соглашений обязательства по выплате Работодателями просроченной задолженности по оплате труда Работников предприятий, согласует с Работодателями сроки ее погашения, размеры и порядок индексации заработной платы. Устанавливает конкретный размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы.

IV. СОДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ

4.1. Стороны Соглашения:

4.1.1. Вносят предложения в органы законодательной и исполнительной власти по совершенствованию законодательства, регулирующего социально-трудовые права Работников, в том числе относящихся к регламентированию вопросов социального партнерства, оплаты труда, заработной платы, разработки или утверждения профессиональных стандартов, технических регламентов, направленных на регулирование трудовых и связанных с ними экономических отношений.

4.1.2. Добиваются реализации мер, направленных на:

- создание условий для успешного обеспечения хозяйственной деятельности Организаций;
- стимулирование технического перевооружения Организаций, внедрения инновационных технологий;
- получение государственной поддержки машиностроительных секторов и Организаций, модернизацию, развитие исследовательской и опытно-экспериментальной базы научно-исследовательских и конструкторских Организаций, занятых разработкой проектов государственного значения;
- изучение и внедрение в практику Организаций социальной отчетности.

4.1.3. Предоставляют друг другу полную, достоверную (объективную) и своевременную информацию по запрашиваемым вопросам социально-экономического характера.

4.1.4. Проводят социальные экспертизы проектов государственных, отраслевых и региональных программ в части их влияния на создание и сохранение рабочих мест, разрабатывают и направляют в Организации соответствующие рекомендации.

4.1.5. Проводят предварительные взаимные консультации при реорганизации, перепрофилировании или ином структурном изменении (реструктуризации) Организаций. При реорганизации Организации учитывают мнение Профсоюза.

4.1.6. Работодатель информирует представителей Профсоюза о

намечаемой ликвидации Организации и включает их в состав ликвидационной комиссии. Ликвидационная комиссия предоставляет представителям Профсоюза информационный план высвобождения и содействия трудоустройству персонала.

4.2. Представители Профсоюза содействуют Работодателю в проведении мероприятий, направленных на повышение дисциплины труда, качества выпускаемой продукции.

4.3. Работодатель в случаях, предусмотренных Соглашением и/или коллективным договором, согласовывает с Профсоюзом при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также затрагивающих социально-экономические права и интересы Работников Организации. Работодатель с учётом согласования Профсоюза:

- утверждает графики сменности, определяет переход из одной смены в другую, регулирует предоставление выходных дней Работникам в условиях непрерывного производства;
- утверждает порядок введения и применения суммированного учета рабочего времени;
- устанавливает перечень работ, где по условиям производства нельзя установить перерыв для приема пищи, а также порядок и место приема пищи в течение рабочего времени для Работников;
- устанавливает очередность предоставления отпусков, допускает перенесение отпуска Работника по его инициативе или с его согласия на следующий год;
- утверждает положение об оплате труда Работников, включающее в себя схему должностных окладов (тарифных ставок), положений стимулирующего характера (о премировании, о выслуге лет, о надбавках и др.) и являющихся обязательным разделом или приложением к коллективному договору;
- расторгает трудовой договор с членом профсоюза;
- производит введение, замену и пересмотр норм труда;
- вырабатывает порядок применения к Работникам дополнительных мер поощрения и мер, обеспечивающих безопасные условия труда;
- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда, обязательные для Работников;
- изменяет продолжительность рабочего времени (продолжительность рабочей недели и ежедневной работы) и другие существенные условия труда Работников с учетом результатов специальной оценки труда.

4.4. Работодатель действует в следующем порядке:

- информирует Профсоюз о своем намерении изменить установленные трудовые отношения;
- при подготовке проекта локального нормативного акта Работодатель и Профсоюз проводят взаимные консультации (переговоры) для достижения взаимоприемлемых решений, обеспечивающих интересы сторон и гарантии трудовых прав Работников;

- перед принятием решения Работодатель направляет проект локального нормативного акта в соответствующие органы Профсоюза на согласование.

4.5. Работодатель, признавая право Профсоюза иметь своих представителей в коллегиальных органах управления Организацией с правом совещательного голоса, приглашает их на совещания, заседания дирекции организации, на которых рассматриваются вопросы, затрагивающие социально-трудовые отношения.

4.6. Работодатель информирует организации Профсоюза о планах развития Организации на следующий календарный год, основных производственных программах, создании новых рабочих мест, планах структурных изменений занятости, перемещений персонала, планах высвобождения Работников по профессиям, основных социальных программах, финансируемых за счет средств Организации.

4.7. В целях повышения эффективности работы Организации, сокращения непроизводительных затрат, развития творческой активности Работников, повышения производительности труда, использования внутризаводских резервов, Работодатель совместно с Профсоюзом организуют и проводят в соответствии с утвержденными Положениями:

- производственно-экономическое соревнование;
- конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии», в том числе среди молодежи.

4.8. Профсоюз содействует Работодателю в создании условий для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых Работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организации.

4.9. Для разрешения различного рода конфликтных ситуаций, связанных с трудовыми и социально – экономическими интересами Работников, Работодатель и Профсоюз по инициативе каждой из Сторон создают согласительную комиссию на паритетной основе по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в соответствии с законодательством.

4.10. Стороны договорились:

4.10.1. Добиваться принятия решений органами государственной власти Республики Казахстан о повышении минимального размера оплаты труда, утверждения порядка оплаты труда в связи с ростом цен, принятия законопроектов, регулирующих права работающей молодежи, а также решений других социально-трудовых вопросов, направленных на повышение жизненного уровня Работников и членов их семей.

4.10.2. Содействовать бесконфликтному урегулированию разногласий по вопросам оплаты труда и занятости в Организациях.

4.11. Работодатель и Профсоюз обязуются:

4.11.1. Регулярно информировать свои структурные подразделения об уровне жизни, доходах Работников машиностроительного и оборонного комплекса.

4.11.2. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива с сохранением среднего заработка на период обучения, оказывать юридическую и

консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам организации и оплаты труда.

4.11.3. Осуществлять общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников в области охраны труда и трудового законодательства.

4.12. Работодатель обеспечивает заключение и реализацию в Организации обязательств коллективного договора, соответствующего настоящему Отраслевому Соглашению.

V. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Вопросы регулирования трудовых отношений в Организации, основные права и обязанности сторон трудового договора, порядок приема и увольнения Работников, режим работы, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка организации, разрабатываемыми Работодателем с уведомлением Профсоюза.

5.2. В рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий, подготовка рабочего места, получение сменного задания, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и иные периоды, предусмотренные технологией и организацией труда. Исчерпывающий перечень периодов, включаемых в состав рабочего времени, а также механизм и порядок реализации данной нормы определяется коллективным договором или локальными нормативными актами.

5.3. Для Работников Организации, занятых работой с компьютером, предусматривать технологические перерывы в соответствии с локальными нормативными актами.

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Организаций не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

5.5. В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и положениями коллективного договора в Организации устанавливаются:

- для Работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 36 часов в неделю;
- для Работников-инвалидов первой и второй групп – не более 36 часов в неделю;
- для Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с

вредными и (или) опасными условиями труда.

Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться и для других категорий Работников (педагогических, медицинских и др.).

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.6. В случае если по условиям производства (работы) в Организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников (включая Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. К сверхурочным работам Работники могут привлекаться только с их согласия.

5.8. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника:

- 4 часов в течении двух дней подряд;
- 120 часов в год.

5.9. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право на один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.10. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, Работникам Организаций предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- дополнительный день по достижению работником стажа работы на предприятии 5, 10, 15, 20, 25 и более лет.
- отпуск с сохранением заработной платы сроком не менее 3 календарных дня в случаях:

1) смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья и сестры);

2) официальной регистрации брака Работника;

3) официальной регистрации брака детей Работника;

4) рождение ребенка у Работника.

5.11. Продолжительность ежегодных дополнительных отпусков Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, непосредственно определяется Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

5.12. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством, а также Соглашением и коллективным

договором, присоединяются полностью к ежегодному основному отпуску.

5.13. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее, чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков – не позднее трех рабочих дней со дня его представления.

5.14. Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, Работодатель предоставляет по их просьбе кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в год.

5.15. Работодатель предоставляет Работнику по его предварительному письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан и положениями коллективного договора Организации.

5.16. Работодатель предоставляет Работникам, воспитывающим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

5.17. Стороны предусматривают в коллективных договорах проведение мероприятий по организации и финансированию спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, посвященных государственным и национальным праздникам РК, а также профессиональному празднику - Дню машиностроителя, Дню работников оборонной промышленности и юбилейным датам Организации.

5.18. Порядок предоставления льгот по разделу V определяется коллективным договором Организации.

VI. ЕДИНЫЙ СТАНДАРТ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ОТРАСЛИ

6.1. Единый стандарт оплаты труда (далее - Стандарт) определяет основные направления тарифного регулирования оплаты труда на основе социального партнерства в организациях машиностроительной отрасли.

6.2. Стандарт направлен на обеспечение согласованного минимального уровня оплаты труда Работников, выравнивание уровня оплаты труда Работников сквозных (общепрофессиональных) профессий и должностей и уменьшение необоснованных диспропорций в оплате труда различных профессионально- квалификационных групп и категорий Работников.

6.3. Стандарт устанавливает минимально необходимый круг вопросов по оплате труда, подлежащих включению в соглашения всех уровней, коллективные договоры и трудовые договоры. В коллективных договорах конкретизируются условия оплаты труда, предусмотренные настоящим соглашением, в том числе:

- вид (форма), система оплаты труда, размеры окладов (тарифных ставок) для оплаты труда Работников;
- минимальная месячная тарифная ставка Работника, являющаяся основой для расчета соответствующих часовых и дневных ставок;
- соотношение размеров окладов (тарифных ставок) между отдельными категориями персонала;
- тарифные коэффициенты, используемые при дифференциации

тарифной ставки первого разряда;

- размеры и порядок выплаты доплат и надбавок;
- показатели и условия премирования Работников;
- нижняя граница удельного веса тарифа в заработной плате;
- доля заработной платы в себестоимости продукции (для отраслей материального производства);
- виды работ, по которым предусматривается введение новых или замена действующих норм труда (если такое в перспективе предусматривается);
- категории персонала, для которых вводятся пониженные нормы труда и размеры их снижения (если такие категории персонала имеют место быть в Организации);
- механизм индексации тарифных ставок (окладов) с учетом роста потребительских цен;
- сроки выплаты заработной платы;
- меры по погашению задолженности по заработной плате;
- виды, размеры и порядок выплаты компенсаций при задержке заработной платы;
- применяемые Единые тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, Единые квалификационные справочники должностей руководителей, специалистов и служащих;

6.4. Определение и пересмотр вида, систем оплаты труда, размеров тарифных ставок, схем должностных окладов, форм материального поощрения, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, а также утверждение положений о премировании и выплате вознаграждений по итогам работы за год, осуществляются Организацией по согласованию с соответствующими органами Профсоюза и фиксируются в коллективных договорах в виде приложения и являются неотъемлемой частью договора.

Работодатель обеспечивает связь оплаты труда Работников с его результатами, для чего организует работу по совершенствованию нормативной базы по труду и доведению до каждого работника условий оплаты труда.

6.5. Работодатель обеспечивает с участием выборного органа профсоюзной организации:

6.5.1. Темпы роста фондов оплаты труда специалистов, служащих и рабочих, с учетом роста эффективности и объемов производства, производительности труда, внедрения прогрессивных систем оплаты труда изменения численности категорий Работников и вносят конкретные обязательства в коллективный договор.

6.5.2. Соблюдение прав Работников на своевременную, в полном объеме и вденежной форме выплату заработной платы.

Заработная плата Работнику выплачивается в денежной форме. Конкретные даты выплаты заработной платы Работникам оговариваются в коллективном договоре. По письменному заявлению Работника может выплачиваться аванс.

6.5.3. Рост доходов Работников на основе повышения производительности труда и заработной платы.

6.5.4. Недопущение нетрадиционных видов вознаграждения за труд (натуральная выдача, страхование и другие) за счет снижения размеров заработной платы без согласования с Работником.

6.5.5. Поэтапное повышение средней заработной платы до уровня не менее 5-ти прожиточных минимумов трудоспособного населения в Республике Казахстан.

6.5.6. «Установление отраслевой минимальной тарифной ставки 1-ого разряда с коэффициентом не менее 1.4 к минимальной заработной плате, установленной республиканским бюджетом на соответствующий год:

Мин. тар. ст. = Мин. х $K \geq 1,4$, где

Мин. – минимальный уровень заработной платы, установленный республиканским бюджетом РК на соответствующий год;

K – повышающий коэффициент не менее 1,4, предусмотренный коллективным договором в зависимости от финансовых возможностей Организации.

6.5.7. Установление повышающего отраслевого коэффициента в размере не менее 1.1 - 1.3 для Работников Организаций, чьи функции связаны с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда.

6.5.8. Индексацию тарифных ставок (окладов) в Организации производить одновременно для всех категорий Работников.

Рост заработной платы Работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.5.9. При выплате заработной платы Работодатель извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производимых удержаний (включая удержания в социальные фонды), а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5.10. Претензии Работников по вопросам задержки сроков выплаты заработной платы рассматриваются в установленном законодательством Республики Казахстан порядке.

6.6. В целях поддержания покупательной способности денежных доходов Работников, Работодатель, не позднее первого календарного дня каждого следующего года проводит индексацию заработной платы в размере, установленном коллективным договором и актом Работодателя, но не ниже уровня инфляции (индекс потребительских цен), определенного за предшествующий год уполномоченным органом в области государственной статистики Республики Казахстан.

6.7. Работодатель обеспечивает:

6.7.1. Очередность платежей по зарплате в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан;

6.7.2. Пересмотр, введение и замену норм труда, изменение условий оплаты труда только на основе экономического обоснования,

предварительного согласования с Профсоюзом в срок, не позднее, чем за 1 месяц до их введения, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

6.8. Стороны проводят анализ уровня заработной платы Работников отрасли и, по мере необходимости, добиваются принятия и реализации законодательных и нормативных актов по совершенствованию организации заработной платы.

6.9. Профсоюз обязуется:

6.9.1. Добиваться принятия решений органами Исполнительной власти о повышении минимального размера оплаты труда, утверждения порядка оплаты труда в связи с ростом цен, а также решения других социально-трудовых проблем, направленных на повышение жизненного уровня Работников и членов их семей;

6.9.2. Содействовать урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда и занятости в Организациях;

6.9.3. Проводить обучение профсоюзных кадров и актива, оказывать юридическую и консультативную помощь членам профсоюза по вопросам организации и оплаты труда.

6.10 Оплата труда

Стандарт определяет условия и порядок организации и оплаты труда Работников Организаций.

Стандарт предусматривает следующие основные принципы, которые устанавливаются Коллективными договорами:

6.10.1. Централизованное установление:

- единой тарифной системы;
- порядка и условий начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

6.10.2. Обязательность для подразделений применения локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, утвержденных и действующих в Организации.

6.10.3. Контроль за правильностью применения тарифных ставок, окладов, систем оплаты труда.

6.11. Заработная плата

6.11.1. Для оплаты труда Работников актом Работодателя по Организации с первого дня календарного года устанавливается минимальный размер оплаты труда.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается с учетом индекса роста потребительских цен за истекший период (квартал, полугодие, год), но не ниже фактически сложившегося уровня на момент принятия Соглашения, Коллективного Договора.

6.11.2. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Организации в связи с ростом потребительских цен осуществляется посредством индексации.

Индексы роста потребительских цен определяются на основании данных официальных государственных органов Республики Казахстан.

6.11.3. Установленные настоящим Стандартом соотношения групп тарифных ставок (окладов), тарифные коэффициенты при индексации сохраняются.

6.11.4. Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме (в тенге) один раз в месяц не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным. Конкретное число месяца выдачи заработной платы определяется коллективными договорами.

6.12. Системы оплаты труда

6.12.1. В Организации устанавливаются следующие системы оплаты труда(СОТ):

- повременная;
- сдельная;
- повременно-премиальная;
- сдельно-премиальная.

6.13. Структура заработной платы

6.13.1. Заработная плата, в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, коллективным договором и трудовым договором, состоит из:

а) постоянной части (основной заработной платы, составляющей 75% от среднемесячной заработной платы):

- оплата труда по окладам, тарифным ставкам, сдельным расценкам;
- обязательные выплаты, связанные с режимом оплаты труда и условиями работы, доплаты и надбавки за условия труда, доплата за работу в ночное время, праздничные и выходные дни, за работу во вредных, опасных, тяжелых условиях труда, доплаты связанные с проживанием и выполнением работы в местности с неблагоприятными природно-климатическими условиями работы, в зоне экологического бедствия и радиационного риска в соответствии с коллективными договорами;
- установленных доплат стимулирующего характера (надбавка за профессиональное мастерство, за стаж работы и др., в соответствии с коллективным договором, внутренними документами Организации);

б) переменной части (составляющей 25 % от среднемесячной заработной платы):

- премии, вознаграждения (текущее премирование по итогам работы за месяц, квартал, выплачиваемое в зависимости от выполнения показателей, определенных условиями коллективного договора, трудового договора и актами Работодателя);

в) единовременных стимулирующих выплат в соответствии с коллективными договорами и внутренними документами Организации:

- единовременные (разовые) премии независимо от источника выплаты;
- вознаграждение по итогам работы за квартал, полугодие, год (бонусы);
- единовременные денежные вознаграждения (к юбилейным, праздничным датам и др.);
- премии по итогам выполнения работ разового характера.

6.14. Тарифные ставки и оклады

6.14.1. Тарифные ставки рабочим и должностные оклады руководителям, специалистам и служащим подразделений Организации устанавливаются в соответствии с Единой тарифной системой для оплаты труда, утвержденной в данной Организации, Перечнем общеотраслевых профессий и должностей и диапазонов разрядов Работников и действующими тарифными коэффициентами (Таблица №1, Пример построения Единой тарифной системы оплаты труда в Организации)

6.14.2. Единая тарифная система оплаты труда Организации разрабатывается с учётом Отраслевой тарифной сетки, предусмотренной настоящим Стандартом.

6.14.3. Отраслевая тарифная сетка (ОТС) Работников машиностроительной отрасли представляет собой систему тарифных разрядов, а также тарифных коэффициентов, определяющих размеры ставок (окладов) для всех профессий, должностей и профессионально-квалификационных групп Работников относительно тарифной ставки первого разряда.

6.14.4. Размеры тарифных ставок последующих разрядов рассчитываются путем умножения тарифной ставки 1 разряда на соответствующий тарифный коэффициент ОТС.

Единая Отраслевая тарифная сетка

раз ряд	Тарифный коэффициент (к уровню тарифа 1 разряда)	Межразрядный коэффициент
1	1,0	1
2	1,3	1,3
3	1,69	1,3
4	1,91	1,13
5	2,16	1,13
6	2,44	1,13
7	2,7	1,107
8	2,9	1,074
9	3,15	1,086
10	3,32	1,054
11	3,5	1,054

12	3,7	1,057
13	3,95	1,068
14	4,21	1,066
15	5,3	1,259
16	6,06	1,143
17	7,58	1,251
18	8,6	1,135
19	9,4	1,093
20	10,0	1,064
21	11,0	1,1

6.14.5. В ОТС оплата труда дифференцирована по 21 разряду с нарастанием тарифных коэффициентов от низшего к высшему.

6.14.6. Количество разрядов определяется Организацией самостоятельно в зависимости от численности Работников.

6.14.7. Распределение категорий и должностей Работников по квалификационным разрядам производится Работодателем согласно предлагаемой таблице следующим образом:

Категории и должности Работников	Разряды
1. Низкоквалифицированные рабочие, охрана	1-2
2. Рабочие средней квалификации, технические исполнители	3-8
3. Высококвалифицированные рабочие	5-8
4. Специалисты, ведущие специалисты	9-14
5. Главные специалисты	13-15
6. Руководители самостоятельных структурных подразделений	13-15
7. Руководители организаций	15-21

и закрепляется коллективным договором

(Таблица №2. Пример распределения должностей руководителей, специалистов, других служащих согласно Единой тарифной системе).

6.14.8. Разряды заместителей руководителей Организаций

устанавливаются на 1- 2 разряда ниже по сравнению с руководителями Организации.

6.14.9. При отнесении руководителей подразделений, специалистов, служащих к конкретным разрядам ОТС следует руководствоваться квалификационными требованиями к должностям, характеристиками общепрофессиональных должностей, действующими должностными инструкциями.

6.14.10. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, виды премий и надбавок, размеры тарифных ставок (окладов) в Организации устанавливаются и закрепляются в Коллективном договоре, внутренних документах Организации.

6.14.11. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки Работника в нормальных условиях определяются по формуле:

Окл. = Мин.тар.ст.х Кмтк.,

где: Окл. – размер месячной тарифной ставки.

Мин.тар.ст. тенге – минимальная тарифная ставка 1-ого разряда, установленная в Организации.

К мтк. – тарифный коэффициент согласно ОТС.

В организациях, где принята бестарифная система оплаты, в коллективных договорах должна быть раскрыта подробно методология системы организации заработной платы.

6.14.12. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки Работника, занятого на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда на предприятиях отрасли устанавливается Работодателем в размере не менее минимальной отраслевой тарифной ставки 1-ого разряда, умноженной на повышающий отраслевой коэффициент и определяется по формуле:

Окл. ВОУТ = Мин. Тар. Ст. * ПОК * Кмтк.,

Где: Окл. ВОУТ – размер месячной тарифной ставки Работника, занятого на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Мин. тар. ст. тенге – минимальная тарифная ставка 1-ого разряда, установленная в Организации.

ПОК – повышающий отраслевой коэффициент.

К мтк.- тарифный коэффициент согласно тарифной системы оплаты труда Организации.

(Таблица №3, Пример распределения Работников с ВОУТ по тарифным сеткам с учётом повышающих отраслевых коэффициентов 1,1 – 1,3.)

6.14.13. Квалификационные требования к Работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе профессиональных стандартов, а при их отсутствии на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно- квалификационных характеристик профессий рабочих и типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций.

6.15. Надбавки, доплаты

6.15.1. Вознаграждение за выслугу лет выплачивается Работникам Организации, от имени которых заключен коллективный договор. Порядок и размеры выплаты этого вознаграждения определяются положением, утверждаемым Работодателем совместно с соответствующим органом Профсоюза, но не менее:

стаж непрерывной работы, дающий право на получение вознаграждения за выслугу лет	размер вознаграждения за выслугу лет (в % к месячной тарифной ставке, должностному окладу)
от 1 года до 3 лет	5,00
от 3 до 5 лет	6,00
от 5 до 10 лет	8,00
от 10 до 15 лет	10,00
от 15 до 20 лет	12,00
свыше 20 лет	15,00

6.15.2. Надбавки за профессиональное мастерство выплачиваются Работникам в соответствии с коллективным договором.

6.15.3. Оплата за работу в сверхурочное время производится не ниже чем в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

6.15.4. Оплата за работу в праздничные и выходные дни производится не ниже чем в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

6.15.5. Оплата за работу в ночное время производится не ниже чем в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки Работника.

6.15.6. Оплата за время простоя не по вине Работника – не менее 50 % от средней заработной платы в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

6.15.7. Доплаты за совмещение должностей (расширение зон обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника – производятся в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, коллективным договором, но не менее 30%.

6.15.8. Районный коэффициент 1.15, компенсирующий дополнительные расходы и повышенные затраты труда Работников Организации, связанные с проживанием и выполнением работы в местности с неблагоприятными природно-климатическими условиями. (низкий температурный режим, пустынность, безводность)

6.15.9. Доплаты и льготы Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам аттестации или тестирования рабочих мест.

6.15.10. Оплата отпусков на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов Работникам Организаций, обучающимся в организациях образования по специальностям необходимым Организации, производится по средней заработной плате Работника.

6.15.11. Доплаты за руководство бригадой (сменой) рабочим устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами Организации в размерах согласно коллективному договору.

6.15.12. Индивидуальные персональные надбавки к должностным окладам руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в соответствии с коллективным договором Организации за высокое профессиональное мастерство в порядке и на условиях, определенных внутренними документами Организации.

6.16. Премии, вознаграждения

6.16.1. Премияльная часть заработной платы рабочим (текущая премия по результатам работы за месяц, квартал) начисляется за выполнение установленных условий и показателей в порядке и на условиях, определенных внутренними документами Организаций, коллективными договорами.

6.16.2. Премияльная часть заработной платы руководителям, специалистам и служащим (текущая премия по результатам работы за месяц, квартал) начисляется за выполнение установленных условий и показателей в порядке и на условиях, определенных внутренними документами Организаций, коллективными договорами.

6.16.3. Уровень премиальной части заработной платы рабочих определяется в процентах:

- у работающих по сдельной форме оплаты труда от сдельной части;
- у работающих по повременной форме оплаты труда от повременной части (тариф, оклад).

6.16.4. Вознаграждение по итогам работы за год Работникам выплачивается при наличии средств на эти цели в соответствии с локальным нормативным актом Организации, коллективным договором.

6.17. В тех случаях, когда по причинам экономического, технологического, организационного характера Работодатель не может обеспечить темпы роста заработной платы в соответствии со Стандартом оплаты коллективным договором могут быть предусмотрены иные значения этих показателей и разработан план мероприятий по поэтапному повышению, в пределах срока действия Соглашения, темпов производительности труда и эффективности производства для их достижения.

План мероприятий является неотъемлемой частью коллективного договора.

О заключении коллективного договора, содержащего указанные отклонения от Стандарта, Работодатель и Профсоюз Организации письменно информируют Стороны Отраслевого соглашения и Отраслевую комиссию.

Таблица № 1
к Единому стандарту оплаты
Единая тарифная система оплаты труда Работников _____

№ сетки		Процент ы, %		Разряд оплаты																						
				I	II	III	IV	V	VI	VII	VII	I	IX	X	XI	XII	XIV	XV	XVI	XVI	I	XVI	II	XIX	XX	XXI
				Тарифные коэффициенты к уровню минимальной заработной платы																						
1	30	1,3	1,69	2,1	2,4	2,8	3,1	3,5	3,7																	
2	20	1,2	1,56	2,0	2,2	2,5	2,9	3,2	3,4																	
3	10	1,1	1,43	1,8	2,1	2,3	2,6	2,9	3,1																	
4	0	1	1,3	1,6	1,9	2,1	2,4																			
Тарифные коэффициенты		1	1,3	1,6	1,9	2,1	2,4	2,7	2,9	3,1	3,3	3,5	3,7	3,9	4,2	5,3	6,0	7,5	8,6	9,4	10	11				

Таблица № 2
к Единому стандарту

КЛАССИФИКАТОР ДОЛЖНОСТЕЙ
Руководителей, специалистов, других служащих _____

№ п/ п	Наименование должностей и категорий пооплате	Разряд по ЕТС	Тариф ный коэфф и циент	Оклад при тарифной ставке 1-ого разряда 84000 тг
1	2	3	4	5
1	Генеральный директор	мин. 21 или контракт	11	924 000
2	Главный инженер	мин. 20 или контракт	10	840 000
3	Заместитель генерального директора по производству	мин. 20 или контракт	10	840 000
4	Заместитель генерального директора по инвестиционно-инновационным вопросам	мин. 19 или контракт	9,4	789 600
5	Заместитель генерального директора по качеству	мин. 18 или контракт	8,6	722 400
6	Начальник департамента финансов и экономического анализа	мин. 18 или контракт	8,6	722 400
7	Заместитель генерального директора по коммерции	мин. 17 или контракт	7,58	636 720
8	Заместитель генерального директора по правовым и общим вопросам	мин. 17 или контракт	7,58	636 720
9	Заместитель главного инженера	17	7,58	636 720
10	Главный бухгалтер	мин. 17 или контракт	7,58	636 720
11	Главный технический руководитель по охране труда	16	6,06	509 040
12	Главные специалисты: (механик, энергетик)	16	6,06	509 040
13	Начальники отделов:	14	4,21	353 640
		15	5,30	445 200
14		10-20% за	318 282 276 912	400 680 356 160

	Заместители начальников отделов	минусомот нач. отдела		
15	Ведущие специалисты: механик	12	3,7	310 800
	- механик электромеханик			
	- энергетик	13	3,95	331 800
	- теплотехник - металлург			
16	- инженер по сварке	14	4,21	353 640
	- химик			
	- архитектор			
	Начальники бюро и лабораторий, начальник складского хозяйства	12	3,7	310 800
		13	3,95	331 800
		14	4,21	353 640
17	Специалисты:			
	- инженер-конструктор			
	- инженер-технолог			
	- инженер-электроник			
	- инженер-программист			
	- инженер- по нормированию труда			
	- инженер-теплотехник			
	- экономист			
	- экономист по материально- техническому снабжению			
	- экономист по финансовой работе			
	- экономист по труду			
	- экономист по сбыту			
	- экономист по договорной и претензионной работе			
	- экономист по планированию			
	- бухгалтер			
	- бухгалтер-аудит			
	- юрисконсульт			
	- инженер по автоматизированным системам управления производством			
	- инженер по комплектации оборудования и материалов			
	- инженер по подготовке производства			
	- инженер по металлу			
	- инженер по вентиляции			

	- инженер по подготовке кадров			
	- инженер по ремонтно-строительным работам			
	- инженер по метрологии			
	- инженер по качеству			
	- инженер по охране труда и технике безопасности			
	- инженер по охране окружающей среды			
	- инженер по маркетингу			
	- методист по работе с молодежью			
	переводчик:			
	Без категории	9	3,15	264 600
		10	3,32	278 880
		11	3,50	294 000
	11 категория	10	3,32	278 880
		11	3,50	294 000
		12	3,70	310 800
	1 категория	11	3,50	294 000
		12	3,70	310 800
		13	3,95	331 800
	Ведущие специалисты	12	3,70	310 800
		13	3,95	331 800
		14	4,21	353 640
18	Другие специалисты:			
	- инженер	9	3,15	264 600
	- химик			
	- менеджер			
	- механик	10	3,32	278 880
	- электромеханик			
	- механик цеха			
	- энергетик	11	3,5	294 000
	- энергетик цеха			
19	Диспетчер (по погрузочно-разгрузочным работам)	9	3,15	264 600
20	Старший диспетчер	10	3,32	278 880
21	Техники:	6	2,44	204 960
	2 категории	7	2,7	226 800
	1 категории	7	2,7	226 800
		8	2,9	243 600
22	Начальники цехов	14	4,21	353 640
		15	5,30	445 200
23	Заместители начальников цехов	10-20% за минусом нач. цеха	318 276 282 912	400 680 356 160

24	Начальники участков, смен (при наличии в подчинении не менее трех старших мастеров цеха)	13	3,95	331 800
25	Старший мастер цеха, участка (при наличии в подчинении не менее трех мастеров)	11	3,50	294 000
		12	3,70	310 800
26	Мастер участка, смены, мастер цеха, мастер	10	3,32	278 880
		11	3,50	294 000
27	Врач зубной	9	3,15	264 600
28	Сестра медицинская без категории	6	2,44	204 960
	Старшая сестра медицинская	8	2,9	243 600
29	Заведующий канцелярией	7	2,7	226 800
30	Кассир (с исполнением обязанностей инкассатора)	5	2,16	181 440
31	Старший инспектор	5	2,16	181 440
32	Машинистка 1 категории	5	2,16	181 440
33	Переводчик с исполнением обязанностей оператора ПЭВМ	7	2,7	226 800
34	Переводчик (с исполнением обязанностей секретаря руководителя)	7	2,7	226 800
35	Табельщик (с исполнением обязанностей делопроизводителя)	4	1,91	160 440
		5	2,16	181 440
36	Копировщик технической документации	3	1,69	141 960
37	Начальник бюро (пропусков)	7	2,7	226 800
38	Начальник команды	7	2,7	226 800
39	Начальник группы (старшина)	6	2,44	204 960
40	Командир отделения	5	2,16	181 440
ОКЛАДЫ РАБОЧИХ С ПОВРЕМЕННОЙ ОПЛАТОЙ ТРУДА.				
№ п/п	Наименование должностей и категорий по оплате	Разряд по ЕТС	Тар и фны й коэф фиц иент	Оклад при тарифной ставке 1-ого разряда 84 000 тг

1	2	3	4	5
1	Кладовщик	4	1,9	159 600
2	Оператор электронно-вычислительных машин	5	2,16	181 440
3	Оператор копировальных и множительных машин	4	1,91	159 600
4	Переплетчик	4	1,91	159 600
5	Уборщик территории	4	1,91	159 600
6	Уборщик служебных помещений	4	1,91	159 600
7	Уборщик служебных помещений с уборкой туалетов и других мест общего пользования	4	1,91	159 600
8	Уборщик производственных помещений	4	1,91	159 600
9	Уборщик производственных помещений (с уборкой туалетов и других мест общего пользования)	4	1,91	159 600
10	Сторож	3	1,69	141 960
11	Грузчик	4	1,91	159 600
12	Водитель автомобиля	5	2,16	181 440
		6	2,44	204 960
13	Охранник	4	1,91	159 600
14	Охранник	5	2,16	181 440
15	Помощник начальника команды	5	2,16	181 440
16	Бригадир подсобных рабочих	4	1,91	160 440
17	Бригадир (освобожденный) предприятий железнодорожного транспорта	7	2,7	226 800
18	Бригадир на участках основного производства	9	3,15	264 600
3.Оклады рабочих отдельных профессий, которые не тарифицируются по разрядам.				

№ п/ п	Наименование должностей и категорий по оплате	Разряд по ЕТС	Тари ф ный коэфф ициен т	Оклад при тарифно ставке 1-ого разряда 84 000 тг
1	2	3	4	5
1	Машинист по стирке и ремонт спецодежды	4	1,91	160 440
2	Швея	3	1,69	141 960
3	Продавец товаров: 1 категории	4	1,91	160 440
	11 категории	3	1,69	141 960
4	Машинист тепловоза (участок №12)	10	3,32	278 880
5	Помощник машиниста (участок № 12)	7	2,7	226 800
6	Рыбак прибрежного лова	4	1,91	160 440
7	Распределитель работ	4	1,91	160 440

Таблица № 3
к Единому стандарту

Тарифные сетки

СЕТКА № 1

Перечень профессий, связанных с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда, которым устанавливается повышающий отраслевой коэффициент 1,3.

_____ : _____
_____ : _____

Установленная тарифная ставка первого разряда работ, связанных с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда, с учётом повышающего отраслевого коэффициента 1,3.

Мин.тар.ст.ВОУТ = Мин.тар.ст. * ПОК = 84 000 * 1,3 = 109 200

Мин.тар.ст – минимальная тарифная ставка первого разряда работ в нормальных условиях, установленная в организации на календарный год

ПОК – повышающий отраслевой коэффициент

Тарифная ставка	1,0	1,3	1,69	1,91	2,16	2,44	2,7	2,9
минутная	11,1	14,43	18,75	21,20	23,97	27,08	29,96	31,18
часовая	665,85	865,61	1125,29	1271,76	1438,2	1624,68	1797,8	1930,98
месячная	109 200	141 960	184 548	208 572	235 872	266 448	294 840	316 680

СЕТКА № 2

Перечень профессий, связанных с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда, которым устанавливается повышающий отраслевой коэффициент 1,2.

_____ : _____
_____ : _____

Установленная тарифная ставка первого разряда работ, связанных с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда, с учётом повышающего отраслевого коэффициента

Мин.тар.ст.ВОУТ = Мин.тар.ст. * ПОК = 84 000 * 1,2 = 100 800

Тарифная ставка	1,0	1,3	1,69	1,91	2,16	2,44	2,7	2,9
минутная	10,24	13,32	17,31	19,57	22,16	25,0	27,66	29,71
часовая	614,63	799,02	1038,73	1173,95	1327,61	1499,7	1659,5	1782,44
месячная	100 800	131 040	170 352	192 528	217 728	245 952	272 160	292 320

СЕТКА № 3

Перечень профессий, связанных с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда, которым устанавливается повышающий отраслевой коэффициент 1,1.

_____ : _____
 _____ : _____

Установленная тарифная ставка первого разряда работ, связанных с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда, с учётом повышающего отраслевого коэффициента 1,1.

Мин.тар.ст.БОУТ = Мин.тар.ст. * ПОК = 84 000 * 1,1 = 92 400

Тарифная ставка	1	1,3	1,69	1,91	2,16	2,44	2,7	2,9
минутная	9,39	12,21	15,87	17,94	20,28	22,91	25,35	27,23
часовая	563,41	732,44	952,17	1076,12	1216,96	1374,73	1521,22	1633,9
месячная	92 400	120 120	156 156	176 484	199 584	225 456	249 480	267 960

СЕТКА № 4

Перечень профессий с нормальными условиями труда.

_____ : _____
 _____ : _____

Установленная отраслевая минимальная тарифная ставка первого разряда работ

в нормальных условиях Мин.тар.ст. = Мин. з/пл. * 1,4 = 60 000 * 1,4 = 84 000

Тарифная ставка	I	II	III	IV	V	VI
минутная	8,54	11,1	14,43	16,3	18,44	20,83
часовая	512,2	665,85	865,6	978,3	1106,3	1249,76
месячная	84 000	109 200	141 960	160 440	181 440	204 960

Размер доплат за работу в неблагоприятных условиях

Установленный размер доплат по замерам условий труда	Сумма доплат в месяц в тенге от тарифа I разряда	Размер доплат в час в тенге
4 %	3360	20,49
8 %	6720	40,98
12 %	10080	61,46
20 %	16800	102,44

С утверждением Республиканским бюджетом размера минимальной заработной платы на очередной календарный год тарифные ставки должны быть пересчитаны с учётом изменённой минимальной заработной платы и минимальной тарифной ставки первого разряда в нормальных условиях и установлены в организациях с первого числа следующего календарного года.

VII. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Работодатель обеспечивает:

7.1. В целях развития кадрового потенциала Работников Организации Работодатель с учетом производственной необходимости, организует систему обучения персонала, которая предусматривает повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров за счет финансовых средств Организации.

7.2. Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых Работников непосредственно на производстве, проводятся для Работников соответствующих возрастов, профессий и производств в соответствии с действующими локальными нормативными актами и законодательством Республики Казахстан.

7.3. По окончании профессионального обучения на производстве рабочему присваивается квалификация (разряд, класс, категория и т.д.) по профессии согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией (разрядом, классом, категорией и т.д.).

7.4. Работникам, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, Работодатель обязан создавать необходимые условия для совмещения работы с

обучением в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и коллективным договором.

7.5. При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение Работниками профессионального обучения на производстве, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего профессионального образования.

7.6. Уполномоченные органы разрабатывают программы развития секторов машиностроения, отражая в них повышение профессионализма кадров, профилактику высвобождения и защиту Работников от безработицы, сохранение и рациональное использование профессионального потенциала Работников Организаций, на основе которых формируются соответствующие разделы коллективных договоров Организаций.

7.7. Работодатель и профсоюзные организации в целях закрепления молодых кадров в Организации, повышения их профессионального мастерства и развития творческой активности в решении производственных проблем, улучшения культурного развития и досуга, социальной защищенности молодых Работников, разрабатывают и реализуют соответствующие мероприятия.

VIII. ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТАЮЩИМ ЖЕНЩИНАМ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Предоставлять женщинам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, возможность выбора другой профессии.

8.1.2. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, по их личному заявлению, 1 свободный день в месяц без сохранения заработной платы.

8.1.3. По письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей ребенка (детей) в возрасте до трех лет, отца, усыновителя, удочерителя, воспитывающего детей в возрасте до трех лет без матери, а также Работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, предоставлять им режим неполного рабочего времени.

8.1.4. Предоставлять женщинам (усыновителям, удочерителям), имеющим детей, обучающихся в начальной школе, один нерабочий день – 1 сентября с сохранением заработной платы.

8.1.5. Предоставлять женщинам (усыновителям, удочерителям), имеющим детей в возрасте до 14 лет, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее двух рабочих дней.

8.1.6. Выплачивать компенсацию Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, в размере не менее 50% МРОТ.

8.1.7. Женщинам, перед уходом в отпуск по беременности и родам либо после его завершения, предоставлять дополнительный социальный отпуск.

8.1.8. Условия и порядок предоставления дополнительного социального отпуска определяются коллективным договором или актом Работодателя.

8.1.9. Стороны пришли к соглашению постоянно проводить работу по улучшению условий труда, быта и отдыха женщин.

IX. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ

9.1. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 29 лет, окончившие с отрывом от производства полный курс обучения в ВУЗе, СУЗе и поступившие на работу в Организацию по профилю полученной специальности в течение 3-х месяцев непосредственно после окончания учебного заведения.

9.2. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с Работодателем, при условии обязательства молодого специалиста отработать в Организации не менее 3-х лет.

9.3. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности молодежной политики в Организациях:

- проведение профориентационной работы с молодежью в учебных заведениях и закрепление молодых Работников в Организации;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

9.4. В этих целях Работодатель и Профсоюз Организации:

9.4.1. Вносят в коллективный договор соответствующий раздел;

9.4.2. Разрабатывают комплексные молодежные программы, с учетом профсоюзной Концепции молодежной политики и обеспечивают их выполнение;

9.5. Работодатель:

9.5.1. Предусматривает квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, а также возвращающихся в организацию после прохождения ими военной службы по призыву, в пределах численности, утверждённой бюджетом.

9.5.2. Выделяет материальную помощь молодым Работникам, вернувшимся после прохождения военной службы и принятым на работу при условии их дальнейшей работы в Организации не менее 3-х лет, в соответствии с коллективными договорами.

9.5.3. Предоставляет Работникам, обучающимся без отрыва от производства по специальностям, необходимым Организации, оплачиваемые по средней заработной плате Работника учебные отпуска.

9.5.4. Предусматривает средства на оказание безвозмездной материальной помощи и предоставление беспроцентных займов (ссуд) молодым Работникам, суммы которых и целевое использование средств определяются коллективным договором или локальным нормативным актом Организации, согласованным с Профсоюзом.

9.5.5. Предоставляет молодым Работникам, по согласованию с Профсоюзом, преимущественное право направления на учебу по профессиям, необходимым Организациям, в высшие и специальные учебные заведения за счет средств организации, в соответствии с положениями коллективного договора.

9.5.6. Иногородним молодым специалистам при заключении трудового договора и в соответствии с коллективным договором предоставляет льготы, компенсации, единовременную материальную помощь на обустройство.

9.6. Работодатель, в целях привлечения молодежи в Организацию и повышения качества подготовки молодых специалистов в учебных заведениях начального, среднего и высшего профессионального образования, с учетом мнения Профсоюза и при наличии финансовой возможности:

- предоставляет безвозмездно учебным организациям неиспользуемые производственные мощности и оборудование;
- проводит стажировку преподавателей спецдисциплин на производстве;
- устанавливает именные стипендии лучшим учащимся и студентам;
- принимает на производственную практику учащихся и студентов и

оплачивает время работы тем из них, с которыми оформлены трудовые отношения.

9.7. Стороны ежегодно проводят в Организации республиканские конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист».

9.8. При заключении коллективных договоров и соглашений Стороны предусматривают разделы по защите социальных, трудовых и связанных с ними экономических прав Работников из числа молодежи, содержащие положения по:

- формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплению наставников за Работниками из числа молодежи в первый год их работы на предприятиях отрасли, установлению наставникам доплаты за работу с молодежью на условиях, определяемых коллективным договором.

Х. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

10.1. Работодатель с участием соответствующих органов Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения Работников.

10.2. В целях предотвращения массового высвобождения Работников при временном сокращении объемов производства Работодатели утверждают соответствующие мероприятия, в том числе по обучению смежным профессиям, повышению квалификации, которые согласовывают с Профсоюзом.

10.3. Применение нестандартных форм занятости в Организации Работодателем осуществляется с учетом мнения Профсоюза.

10.4. При принятии решения о ликвидации Организации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении договоров с Работниками Работодатель:

- производит отбор кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право на оставление на работе, с учетом гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан;
- своевременно (не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятия) представляет сведения о массовом увольнении Работников в органы государственной службы занятости населения и Профсоюз;
- предупреждает письменно каждого Работника о предстоящем высвобождении не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Одновременно с предупреждением предлагает Работнику другую имеющуюся работу в той же Организации или вакантные должности в филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях Организации, расположенных в других местностях;
- увольняет Работников по сокращению численности или штата только в случае невозможности их перевода на другую работу с их согласия;
- прекращение трудовых отношений с членами Профсоюза

производится на основании согласования с Профсоюзом.

10.5. Работодатель не расторгает трудовой договор по сокращению штата (численности), со следующими категориями Работников:

- женщинами-работницами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет;
- беременными женщинами;
- одинокими матерями, имеющими ребенка в возрасте до 14 лет;
- работниками, имеющими детей-инвалидов, до достижения ими возраста 18 лет;
- лицами, получившими в период работы в Организации: трудовые увечья, профзаболевания;
- лицами в возрасте от 55 лет и до достижения пенсионного возраста.
- с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от Работодателя и Работников.

10.6. Критериями массового увольнения Работников при сокращении численности или штата Работников Организации является увольнение Работников в количестве 10 процентов и более от общего числа работающих.

10.7. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется время для поиска работы. Продолжительность этого времени определяется коллективным договором.

10.8. Работодатель, исходя из финансовых возможностей Организации, при участии Профсоюза может создать фонд социальной поддержки, за счет которого:

- оказывается материальная помощь всем высвобождаемым Работникам Организации и, в первую очередь, Работникам при наличии двух и более иждивенцев, лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- выплачивается компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством.

10.9. Работодатель совместно с органами Профсоюза создает условия для профессиональной подготовки и переобучения высвобождаемых Работников и безработных в соответствии с техническим перевооружением и развитием Организации, осуществляет разработку соответствующих учебных планов и программ.

10.10. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за Работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

10.11. Работодатель с согласия профсоюзного комитета вводит режим неполного рабочего времени на срок до 3-х месяцев, кроме лиц предпенсионного возраста (за 3 года до выхода на пенсию), при непрерывном стаже работы в Организации не менее 10-ти лет.

10.12. В случае если в период предупреждения Работников о

предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда Работников в целом по Организации, это увеличение касается и высвобождаемых Работников.

10.13. Высвобождаемым Работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах, не ниже предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

Размер выходного пособия определяется коллективным договором.

Работникам, проработавшим в Организации 10 и более лет, выходное пособие может быть выплачено в повышенном размере. Размер выходного пособия определяется коллективным договором.

10.14. Работодатель разрабатывает мероприятия по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования и их закреплению на рабочих местах.

10.15. Работодатель обеспечивает осуществление мер по организации профессиональной подготовки кадров.

XI. ОХРАНА ТРУДА

11.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда для Работников о соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, другими законами и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, региональными и отраслевыми целевыми и другими программами, Соглашением.

11.2. В Организации разрабатывается необходимая нормативно-техническая документация, проводятся организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие необходимые мероприятия по охране труда и предупреждению производственного травматизма, предотвращению воздействия вредных факторов производственной среды на Работников.

Применение новых материалов, сырья, не имеющих соответствующих сертификатов, не допускается.

11.3. Работодатель обеспечивает ежегодную разработку соглашений по улучшению условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий (соглашений по охране труда) и согласовывает их с Профсоюзом Организации.

Работодатель постоянно проводит мониторинг условий и охраны труда для определения профессиональных рисков повреждения здоровья Работников существующими методами контроля.

11.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется Работодателями в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Соглашение по охране труда является неотъемлемой частью коллективного договора.

11.5. Работодатель регулярно в сроки, определенные коллективным договором Организации, соглашением по охране труда, но не реже одного раза

в пять лет, проводит с участием представителя(ей) профсоюза аттестацию рабочих мест по условиям труда с использованием соответствующих измерительных приборов.

Сертификация работ по охране труда в Организациях проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда.

11.6. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов Работников в области охраны труда.

11.7. Работодатель организует проведение обязательных периодических, предсменных (в течение трудовой деятельности) и после сменных медицинских осмотров Работников соответствующих профессий.

Предсменные обязательные и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры Работников соответствующих профессий проводятся за счет средств Организации.

При уклонении Работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний Работодатель не допускает Работника к выполнению им трудовых обязанностей.

Профсоюз контролирует своевременность проведения обязательных медицинских осмотров согласно срокам, установленным уполномоченным органом Республики Казахстан. Профсоюз контролирует обеспечение Работодателем и лечебно-профилактическими учреждениями своевременности медицинской помощи Работникам отрасли при несчастных случаях, отравлениях и профессиональных заболеваниях на производстве, а также представляет интересы Работников в отношениях с лечебно-профилактическими учреждениями.

11.8. Работодатель и Профсоюз совместно решают вопросы, связанные с безвозмездной выдачей Работникам молока или других продуктов лечебно-профилактического питания на основе перечня химических веществ, при работе с которыми в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других продуктов лечебно-профилактического питания, норм и условий безвозмездной выдачи молока или других продуктов лечебно-профилактического питания Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Молоко или другие продукты лечебно-профилактического питания выдаются Работнику непосредственно в дни фактической занятости на этих работах, независимо от ее продолжительности.

11.9. В случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, обеспечения необходимыми средствами индивидуальной защиты Работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работ в связи с необеспечением безопасных условий труда не может служить основанием для применения дисциплинарного взыскания.

11.10. При необеспечении безопасных условий труда допускается проведение работ только по устранению выявленных нарушений Правил охраны труда.

11.11. Работы, связанные с ликвидацией аварий и созданием безопасных условий труда, проводимые в условиях, когда имеется угроза здоровью и жизни Работников, осуществляются на основании специальных договоров между Работодателем и Работниками.

Основные положения таких договоров, включая оплату труда, вид и размер компенсаций, режим работы, порядок их заключения и действия, должны оговариваться в коллективных договорах.

11.12. Обязательными условиями, оговариваемыми в коллективных договорах, для проведения работ при превышении нормативных значений производственных факторов и факторов трудового процесса на рабочем месте, являются:

- сокращение нормальной продолжительности рабочей смены на один час с сохранением при этом всех льгот и оплаты труда за полную рабочую смену;
- предоставление дополнительного отпуска за вредные условия;
- обязательное использование средств индивидуальной защиты и др.

Расходы на предоставление компенсаций сверх установленных нормативными правовыми актами осуществляются за счет собственных средств Организации.

11.13. Работнику обеспечивается сохранение места работы и средней заработной платы за время приостановки работ на рабочих местах вследствие несоответствия условий труда нормативно-правовым актам по охране труда.

11.14. Работодатель информирует принимаемых на работу Работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха. Такая информация должна также предоставляться по просьбе Работника и в процессе его труда. Достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда указываются в заключаемых с Работниками трудовых договорах.

11.15. По инициативе работодателя и (или) по инициативе Работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. Порядок формирования и деятельности производственного совета по безопасности и охране труда определяется согласно приложению 4 к настоящему Соглашению.

11.15.1. Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей Работодателя и Работников на ротационной основе с периодичностью в два года.

Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для Работодателя и Работников.

11.15.2. Производственный совет по безопасности и охране труда 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 труда.

Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием Работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей Работников.

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

11.15.4. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда в соответствии с приложением 5 к настоящему соглашению.

11.16. В течение месяца после назначения технический инспектор за счет Работодателя должен пройти обучение и проверку знаний в специализированных и лицензированных учебных заведениях по вопросам безопасности и охраны труда в объеме, предусмотренном для руководящих работников и должностных лиц производственных организаций, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда.

11.17. Техническим инспекторам по охране труда для исполнения возложенных на них функций предоставляется оплачиваемое в размере среднего заработка в течение рабочей смены, недели свободное время, продолжительность которого оговаривается в коллективном договоре, но не менее 2-х часов в неделю.

11.18. Работнику, выполняющему функции технического инспектора по охране труда, в целях стимулирования производится доплата и/или иные формы поощрения в размере, определяемом коллективным договором или актом Работодателя.

11.19. Увольнение технических инспекторов по охране труда возможно только с согласия соответствующего органа Профсоюза.

11.20. Работодатель обязан проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

11.21. Работодатель проводит обучение, инструктирование и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда всех Работников в соответствии приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1019 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников».

11.22. Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, Работодатель обязан предоставлять компенсации, установленные законодательством Республики Казахстан и коллективным договором.

11.23. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работодатель безвозмездно обеспечивает за счет средств Организации Работников спецодеждой, спец обувью и другими средствами

индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Работодатель обеспечивает хранение, своевременно производит безвозмездно стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт выданных Работнику спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты.

Выдача средств индивидуальной защиты Работникам осуществляется в соответствии с Правилами обеспечения Работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

Перечень обязательной к выдаче спецодежды, спец обуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи не могут быть меньше действующих отраслевых типовых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

Конкретный перечень обязательной к выдаче спецодежды, спец обуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в коллективном договоре.

Работа без соответствующей спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

11.24. На работах, связанных с загрязнением, Работникам безвозмездно выдается по установленным нормам мыло и другие обезжиривающие средства.

11.25. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются безвозмездно Работнику.

Работник несет ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с законодательством.

Инструмент, приспособления, приборы и средства индивидуальной защиты ремонтируются безвозмездно.

ХП. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

12.1. Отношения по возмещению вреда, причиненного Работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, регулируются Законом Республики Казахстан «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей», принимаемыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением.

12.2. По заявлению потерпевших увеличение денежных сумм в возмещение вреда по сравнению с установленными законодательством производится за счет собственных средств Организации и дополнительно предусматривается в коллективном договоре.

12.3. Перевозка в лечебные учреждения Работников Организации, заболевших или получивших травму на месте работы, производится за счет

Организации.

12.4. Работодатель Организации:

12.4.1. В случае гибели Работника на производстве, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), в соответствии с коллективным договором:

- оплачивает расходы, связанные с погребением;
- выплачивает семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка;
- выплачивает каждому члену семьи погибшего (умершего), находившемуся на его иждивении, единовременное пособие в размере не менее установленной государством на день выплаты минимальной оплаты труда за пять лет.

12.4.2. Работнику, получившему инвалидность от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, выплачивает единовременное пособие в размере установленной государством на день выплаты минимальной оплаты труда:

- 3 группа — за один год;
- 2 группа — за два года;
- 1 группа — за три года.

При смешанной вине размер выплачиваемого пособия уменьшается пропорционально степени вины Работника. При установлении факта полной вины Работника, либо полного отсутствия вины Работодателя, указанная выплата не производится.

12.5. В случае смерти Работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается в соответствии с коллективным договором в зависимости от стажа работы единовременное пособие. При стаже работы 10 и более лет единовременное пособие выплачивается в размере не менее среднемесячного заработка умершего.

12.6. Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение Работникам при награждении государственными и ведомственными наградами Республики Казахстан в размере, определенном коллективным договором и актом Работодателя но не менее 100 минимальных расчетных показателей.

12.7. Работодателем оказывается материальная помощь детям-сиротам, поступившим впервые на работу из детского дома или после окончания учебного заведения в соответствии с коллективным договором или актом Работодателя.

12.8. Порядок оказания и размер материальной помощи в связи с бракосочетанием Работника, рождением ребенка определяются коллективным договором.

12.9. Работодатель оказывает материальную помощь для подготовки к школе малообеспеченным семьям, имеющим детей. Условия и размер материальной помощи устанавливается внутренними документами Организаций и закрепляется в Коллективных договорах. Данное положение

распространяется на детей Работников, погибших в результате несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью.

12.10. Единовременное поощрение за добросовестный труд при расторжении трудового договора по инициативе Работника в связи с уходом на заслуженный отдых (при условии достижения им пенсионного возраста), при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя по основанию, предусмотренному подпунктом 24 пункта 1, ст. 52 ТК РК, а также при расторжении трудового договора по причине установления ему I и II группы инвалидности, исключающей возможность дальнейшего продолжения работы на предприятии выплачивается в следующих размерах при стаже работы в отрасли:

- до 10 лет – не менее месячного заработка;
- с 10 до 15 лет - не менее 1,5- месячного заработка;
- с 15 до 20 лет – не менее 2- месячного заработка;
- с 20 до 25 лет – не менее 2,5- месячного заработка;
- с 25 до 30 лет – не менее 3- месячного заработка;
- с 30 до 35 лет – не менее 3,5- месячного заработка;
- свыше 40 лет – не менее 4- месячного заработка.

12.11. Работодатель оказывает содействие Советам ветеранов Организаций в их деятельности:

- совместно с Советами ветеранов Организаций проводить мероприятия по празднованию Дня Победы, месячника пожилых и инвалидов с оказанием материальной помощи согласно ежегодной смете расходов, утверждаемой Работодателем.

- организует совместно с Советами ветеранов вечера встреч со своими трудовыми коллективами.

- оказывает в пределах бюджета Организаций на текущий финансовый год благотворительную помощь наиболее нуждающимся ветеранам-пенсионерам по представлению Советов ветеранов.

- оказывает материальную помощь на погребение бывших Работников Организаций. Размеры и порядок выплаты определяются коллективным договором в зависимости от стажа работы в Организациях.

12.12. Работодатель по согласованию с органами Профсоюза и с учетом возможностей Организаций, в соответствии с внутренними документами и коллективными договорами Организаций:

- выплачивает Работникам единовременное вознаграждение за долголетнюю и безупречную работу на одном (данном) предприятии.

- оказывает финансовую помощь Работникам, совокупный доход семей которых составляет ниже прожиточного минимума;

- выплачивает Работникам дотации на питание и компенсацию расходов на транспортные услуги за счет средств Организаций;

- обеспечивает Работников горячим питанием.

Конкретные формы социально-бытового обслуживания, повышенные льготы, гарантии и компенсации Работникам Организаций предусматриваются

в коллективных договорах.

12.13. Работодатель осуществляет ежемесячное финансирование текущих культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, шефской помощи детским учреждениям (школа, детский сад, детский дом, спортивный клуб и другие) в размере не менее 2% (двух процентов) от фонда оплаты труда Организации, а также предусматривает выделение ежемесячных денежных средств из фондов Организации в размере не менее 1% от фонда оплаты труда Организации для оказания материальной помощи нуждающимся Работникам, оплаты путёвок на санаторно-курортное лечение и оздоровление Работников-членов профсоюза и Работников, присоединившихся к коллективному договору и членов их семей и частичную оплату в детские оздоровительные учреждения, предусмотрев для этих целей ежемесячные отчисления вышеуказанных денежных средств на банковский счёт Профсоюза.

12.14. Больничные листы по временной нетрудоспособности оплачиваются по средней зарплате Работника не более 30 дней (240 рабочих часов) в год, остальные в соответствии с законодательством Республики Казахстан, в соответствии с коллективными договорами.

12.15. Работникам Организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством и коллективными договорами Организаций.

12.16. В случае истечения срока действия коллективного договора и при наличии предложения одной из сторон по заключению нового, действие коллективного договора продолжается до заключения нового коллективного договора.

ХIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

13.1. Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав Работников и их представителей, обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей Организаций и структурных подразделений и других должностных лиц Организаций.

13.2. Работодатель предоставляет Профсоюзу в безвозмездное пользование необходимые для его деятельности помещения с оборудованием, необходимым для работы профсоюзного органа и проведения собраний Работников, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, транспортные средства и средства связи.

13.3. Работодатель может передавать в пользование Профсоюзу находящиеся на балансе Организаций арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения

культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с Работниками и членами их семей на условиях коллективного договора.

13.4. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, Соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием Работников члены профсоюзных органов в Организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать цехи, отделы, мастерские, другие места работы в Организации;
- проверять работу подразделений торговли и общественного питания, поликлиник (здравпунктов), детских дошкольных учреждений, общежитий, обслуживающих Работников Организации.

13.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель:

- беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам в соответствии с Законом «О Профсоюзах», ТК РК, Рекомендациями МОТ № 129 «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» (1967г.) и настоящим Соглашением

- гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (не менее одного раза в месяц) в пределах времени, определенного Коллективным договором.

13.6. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно и безвозмездно удерживает и перечисляет на банковский счет Профсоюза членские и добровольные взносы из заработной платы Работников одновременно с ее выплатой.

13.7. Работодатель перечисляет по письменным заявлениям Работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно на банковский счет Профсоюза денежные средства (добровольные взносы) из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

13.8. Работодатель и Профсоюз осуществляет постоянный контроль за своевременным и в полном объеме перечислением членских профсоюзных взносов из выплаченной Работникам — членам Профсоюза заработной платы. Ежегодно производит сверку расчетов по членским профсоюзным взносам и другим отчислениям в соответствии с настоящим соглашением и коллективным договором.

13.9. При нарушении Работодателем установленного срока перечисления на банковский счет Профсоюза членских профсоюзных взносов выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере действующей на день фактического перечисления ставки рефинансирования Национального банка РК от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты Работникам заработной платы по день фактического перечисления

включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

13.10. Работодатель не препятствует деятельности Профсоюза в Организации по размещению информационных материалов Профсоюза.

13.11. При реорганизации Организаций предусматривает в передаточных актах (разделительных балансах) правопреемство по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзной организации.

13.12. Для организации республиканских отраслевых смотров по безопасности и охране труда, конкурсов профессионального мастерства среди Организаций, а также в целях финансовой поддержки Профсоюза, ежемесячно отчисляет 0,5% от фонда оплаты труда на банковский счет Профсоюза.

13.13. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса Председателя профсоюзной организации или его представителя в управленческих совещаниях на уровне руководителей структурных подразделений с обсуждением вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы Работников Организации и касающихся результатов их производственной деятельности.

13.14. Выборные профсоюзные Работники не могут быть уволены с работы по инициативе администрации, кроме случаев полной ликвидации Организации, а также подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без предварительного согласия профсоюза, членами которого они являются.

13.15. Члены органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, технические инспекторы по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Организациях Производственных советах по безопасности и охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с оплатой по средней заработной плате.

13.16. Члены органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе его выборных органов с оплатой по средней заработной плате.

13.17. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в Организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в органы Профсоюза, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или с согласия Работника в другой Организации.

13.18. При невозможности предоставления соответствующей работы (должности) по прежнему месту работы в случае реорганизации Организации Работодатель или его правопреемник, а в случае ликвидации Организации Профсоюз сохраняют за освобожденным профсоюзным работником его средний заработок на период трудоустройства, но не выше трёх месяцев, а в случае учебы или переквалификации – также на срок до трёх месяцев.

13.19. Время работы освобожденных профсоюзных работников,

избранных (делегированных) в органы Профсоюза, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

13.20. Освобожденные (штатные) профсоюзные работники, избранные (делегированные) в орган профсоюзной организации Профсоюза, пользуются социальными гарантиями и льготами, как и другие Работники Организации, в соответствии с коллективным договором.

13.21. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, избравшихся в состав органов Профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев полной ликвидации Организации или совершения Работником виновных действий, за которые законодательством Республики Казахстан предусмотрена возможность увольнения.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ

14.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется Сторонами и их представителем - Отраслевой комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

14.2. Контрольные функции за выполнением Соглашения осуществляют также органы Профсоюза и Работодатели, которые вправе обратиться по существу вопроса к представителю противоположной Стороны Соглашения или в Отраслевую комиссию.

14.3. Профсоюз осуществляют общественный контроль за выполнением Соглашения.

14.4. Для осуществления контроля Стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

14.5. Отраслевая комиссия подводит итоги выполнения Соглашения не реже 2-х раз в год и информирует о результатах представителей Сторон Соглашения.

14.6. При невыполнении положений Соглашения представители Сторон в рамках Отраслевой комиссии проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Соглашение.

14.7. В случае нарушения одной из Сторон условий Соглашения соответствующий орган противной Стороны направляет ей представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

14.8. В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в судебном порядке.

14.9. В случае невозможности реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера отдельных положений настоящего Соглашения Работодатель и Профсоюз вправе обратиться в письменной форме в Отраслевую комиссию по регулированию социально-трудовых отношений с мотивированным предложением о

временном приостановлении действия отдельных положений Соглашения в отношении данного Работодателя.

14.9.1. Работодатель обязан представить в Отраслевую комиссию:

- мотивированное предложение с обоснованием конкретных причин невозможности выполнения положения (нормы) Соглашения в установленный срок и/или в полном объеме;
- перечень мер по обеспечению выполнения положения (нормы) в дальнейшем;
- протокол консультаций Работодателя с Профсоюзом.

14.9.2. Отраслевая комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязана в двухнедельный срок рассмотреть представленное обращение. По результатам рассмотрения обращения Отраслевая комиссия может принять соответствующее решение о временном приостановлении действия отдельных положений соглашения в отношении данного Работодателя.

14.10. Работодатели не реже двух раз в год (по итогам за первое полугодие – к 1 августа отчетного года, по итогам за год – к 1 февраля года, следующего за отчетным) представляют в Отраслевую комиссию Информацию о ходе выполнения коллективных договоров и Соглашения по согласованной форме (Приложение №5 к Отраслевому соглашению).

XV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

15.1. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению коллективного договора, соглашения или нарушение сроков проведения указанных переговоров, необеспечение работы соответствующей комиссии в определенные сторонами сроки несут ответственность в установленном законодательстве порядке.

15.2. Лица, не предоставляющие информацию, необходимую для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, подвергаются штрафу в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

15.3. Невыполнение или нарушение обязательств по Соглашению влечет наложение штрафа на лиц, виновных в невыполнении этих обязательств, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

15.4. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства Республики Казахстан, правил обеспечения безопасности и охраны труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Соглашением, или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

15.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

15.6. За невыполнение своих обязательств по Соглашению Стороны социального партнёрства несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

15.7. Стороны содействуют урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в Организации по вопросам социально-трудовых отношений.

15.8. В случае возникновения спора между Сторонами социального партнерства или Работодателя и Профсоюза по неисполнению условий Отраслевого соглашения разногласия рассматриваются в судебном порядке.

XVI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 января 2023 года и действует по 31 декабря 2025 год.

16.2. Ведение переговоров по внесению изменений и дополнений в настоящее Соглашение осуществляется Отраслевой комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

16.3. Состав Отраслевой комиссии определяется Сторонами самостоятельно на паритетных началах из равного числа представителей Сторон.

16.4. Положение о комиссии, порядок её работы утверждаются на заседании Отраслевой комиссии.

16.5. При внесении изменений и дополнений в настоящее Соглашение Сторона, инициирующая внесение изменений или дополнений направляет другим Сторонам письменное уведомление о начале ведения переговоров.

16.6. В случае отсутствия в Организации, интересы которой представлены Сторонами Соглашения, коллективного договора, реализуются положения Соглашения.

16.7. Стороны Соглашения обеспечивают доведение Соглашения до своих Организаций в течение 1 месяца со дня его подписания.

16.8. К настоящему Соглашению прилагаются и являются его неотъемлемой частью.

Приложение 1 – Положение о производственном Совете по безопасности и охране труда в машиностроительной отрасли;

Приложение 2 – Положение о техническом инспекторе по охране труда в организациях машиностроительной отрасли;

Приложение 3 – Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок в машиностроительной и оборонной промышленности;

Приложение 4 – План мероприятий по социальному партнерству;

Приложение 5 – Информация о ходе выполнения Отраслевого соглашения.

**Министерство индустрии и
инфраструктурного развития
Республики Казахстан**

« ____ » _____ 20__ г.

**ОЮЛ «Союз машиностроителей
Казахстана»**

« ____ » _____ 20__ г.

**ОЮЛ «Ассоциации предприятий
оборонно-промышленного
комплекса**

« ____ » _____ 20__ г.

**ОО
профессиональный
машиностроителей**

**«Отраслевой
союз**

Председатель

_____ **Т.Казангапов**

« ____ » _____ 20__ г.

**ОЮЛ «Ассоциация казахстанского
Авто Бизнеса**

« ____ » _____ 20__ г.

Приложение 1
к Отраслевому соглашению
между уполномоченным государственным органом,
представителями работников
и работодателей машиностроительной
и оборонной промышленности на 2023-2025 годы

**Положение
о производственном совете по безопасности и охране труда в организациях
машиностроительной и оборонной промышленности**

1. Общие положения

1. Положение *о производственном совете* по безопасности и охране труда (далее – Положение) в организациях машиностроительной и оборонной промышленности разработано в соответствии со статьей 203 Трудового Кодекса Республики Казахстан для осуществления мероприятий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников.

2. Положение предусматривает основные задачи, функции и права производственного совета по безопасности и охране труда в организациях машиностроительной и оборонной промышленности (далее - Совет).

3. В состав Совета на паритетной основе входят представители работодателя, представители профессионального союза машиностроительной отрасли (и оборонной промышленности) или представители работников, включая технических инспекторов по охране труда.

4. Состав Совета утверждается совместным решением представителей работодателя и представителей профессионального союза машиностроительной отрасли (и оборонной промышленности) или представителей работников.

5. Совет возглавляет председатель, избираемый членами Совета на ротационной основе с периодичностью в два года.

Решения Совета являются обязательными для работодателя и работников организации.

6. Совет организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

7. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профсоюзными организациями, а в случае их отсутствия – общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов, при присутствии на нем не менее двух третей работников.

8. Технические инспекторы по охране труда назначаются решением Совета.

Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются Положением о техническом инспекторе по охране труда.

9. При неудовлетворительной работе, увольнении члена Совета и т.п. каждая сторона вправе произвести ротацию, отозвать своих представителей и выдвинуть новых.

10. Совет осуществляет свою деятельность в соответствии с разработанным им регламентом и планом работы, который принимается на заседании Совета и утверждается председателем. Заседания Совета проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

11. В своей работе Совет взаимодействует с уполномоченным государственным органом по труду, другими государственными органами надзора и контроля, службой безопасности и охраны труда организации и специалистами, привлекаемыми на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей производства). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируются решением Совета.

12. Обеспечение деятельности Совета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливается коллективным договором, а при его отсутствии - нормативным актом работодателя.

13. Совет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами в области безопасности и охраны труда, Отраслевым соглашением, коллективным договором (соглашением по охране труда), и иными нормативными актами организации.

14. Изменения и дополнения в Положение вносятся решением отраслевой комиссии по социальному партнерству.

2. Задачи совета

Задачами Совета являются:

15. Разработка на основе предложений Работодателя, представителей профсоюза работников машиностроительной, оборонной промышленности и смежных с ней отраслей, членов Совета, программы совместных действий работодателя и *уполномоченного работниками представительного органа* по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

16. Организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа существующего состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организации, и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем безопасности и охраны труда.

17. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соответствующего раздела коллективного договора и/или соглашения по охране труда.

18. Информирование работников организации:

- о состоянии и проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда;

- о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильностью их применения и организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

3. Функции совета

19. Рассмотрение предложений по устранению выявленных нарушений в сфере охраны труда, созданию в организации безопасных условий труда; выработке программ, рекомендаций, решений и др., отвечающих требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

20. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах и организации в целом, участие в проведении обследований по обращениям работников и внесение предписаний по устранению выявленных нарушений.

21. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в организации.

22. Анализ хода и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, участие в подготовке структурных подразделений и организации в целом к приведению постоянных рабочих мест на производственных объектах в соответствие требованиям охраны труда.

23. Разработка проекта затрат на охрану труда организации.

24. Оказание содействия работодателю:

- в проведении своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда, а также проверок знаний требований охраны труда, регулярного обучения и повышения знаний работников, профсоюзного актива и работников по вопросам законодательства, норм и правил безопасности в области охраны труда;

– во внедрении в производство более совершенных технологий, новой техники с целью создания безопасных условий труда, ликвидации необязательных или неэффективных тяжелых физических работ;

– в информировании работников организации о действующих нормативах по обеспечению сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения;

– в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; осуществлении контроля расходования средств организации, направляемых на улучшение условий охраны труда;

25. Контроль состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, предоставления лечебно-профилактического питания.

26. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья.

27. Участие в работе по пропаганде охраны труда в организации, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права совета

Совет имеет право:

28. Получать от работодателя достоверную информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья.

29. Заслушивать на заседаниях Совета сообщения работодателя (его представителей), руководителей и других работников структурных *подразделений организации* о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда.

30. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда.

31. Вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников и должностных лиц за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

32. Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников и должностных лиц за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в организации.

5. Ответственность

33. Совет несет ответственность:

- за принятие конкретных решений по каждому рассматриваемому вопросу в пределах своей компетенции;
- за соответствие принятых решений законодательству Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда.

34. Члены Совета несут индивидуальную (персональную) ответственность за ненадлежащее исполнение своих обязанностей, нарушение требований безопасности и охраны труда в порядке, предусмотренном действующим законодательством Республики Казахстан.

Приложение 2
к Отраслевому соглашению
между уполномоченным государственным органом,
представителями работников
и работодателей машиностроительной
и оборонной промышленности на 2023-2025 годы

**Положение
о техническом инспекторе по охране труда
в организациях машиностроительной и оборонной промышленности**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о техническом инспекторе по охране труда в организациях машиностроительной и оборонной промышленности (далее - Положение) разработано на основании Трудового кодекса Республики Казахстан и «Руководства по системам управления охраной труда» MOT – СУОТ 2001 – ILJ – OSH – 2001, международного стандарта OHSAS 18001.

2. Общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по безопасности, охране труда, экологическим требованиям, осуществляет профсоюзный комитет - представитель работников в лице предлагаемых профсоюзным комитетом технических инспекторов по охране труда (далее – технический инспектор).

3. Техническими инспекторами могут быть лица, как правило, с высшим или среднетехническим образованием, имеющие стаж работы не менее пяти лет, прошедшие специальную подготовку и по своим качествам, способные выполнять работу по организации общественного контроля за соблюдением законодательства Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда.

4. Техническим инспектором не может быть работник, который по занимаемой должности несет ответственность за состояние безопасности и охраны труда.

5. Кандидатура технического инспектора предлагается профсоюзным комитетом организации, а в случае его отсутствия – общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.

6. Технический инспектор назначается решением производственного совета по безопасности и охране труда. В зависимости от конкретных условий производства, количество инспекторов в организации определяется на производственном совете по безопасности и охране труда.

7. В течение месяца после назначения технический инспектор должен пройти обучение и проверку знаний в специализированных и лицензированных учебных заведениях по вопросам безопасности и охраны труда в объеме,

предусмотренном для руководящих работников и должностных лиц производственных организаций, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда.

8. Необходимые условия для выполнения обязанностей технического инспектора, их оплата на период учебы, регулируется Отраслевым соглашением.

При этом, оплата за выполнение функций технического инспектора производится из средств работодателя в размере, определенном Коллективным договором, но не менее 5 месячных расчетных показателей в месяц.

9. Технический инспектор при выполнении своих функциональных обязанностей работает под руководством профсоюзного комитета, производственного совета по безопасности и охране труда и отчитывается перед ними о проделанной работе. Социальная защита прав технического инспектора регулируется законодательством Республики Казахстан, коллективным договором или Отраслевым соглашением.

10. Жалобы на действия технического инспектора рассматриваются профсоюзным комитетом (производственным советом), а принятое им решение может быть отменено только вышестоящим профсоюзным органом.

11. Технический инспектор работает в тесном контакте со службой безопасности и охраны труда организации, с государственными органами контроля и надзора.

12. Для осуществления работы техническому инспектору выдается удостоверение установленной формы, по итогам проведенных проверок он вносит замечания и предложения, получает необходимую информацию в форме и порядке, установленной законодательством и системой управления охраной труда в организации (Приложения № 1, № 2).

13. Профсоюзный комитет и работодатель могут за хорошие показатели в работе поощрять технического инспектора всеми видами морального и материального стимулирования.

14. Работодатель и профсоюзный комитет обязаны регулярно вести подготовку кадров и обучение технических инспекторов по вопросам безопасности и охраны труда, экологии, трудового права, поддерживать их резонные предложения и требования, обеспечивать соответствующими литературой, документами, специальной одеждой и иными средствами защиты.

2. Функции технического инспектора по охране труда

15. Осуществляет контроль за обязанностями и правами работников, работодателя в области безопасности и охраны труда посредством общественного контроля за соблюдением нормативных правовых актов Республики Казахстан по безопасности и охране труда, участвует в работе по заключению коллективных договоров и контролю по созданию работодателем нормальных условий труда и безопасности на рабочих местах.

16. Осуществляет проверки выполнения работниками и работодателем обязательств, предусмотренными в соглашениях, коллективных договорах в

части охраны труда, и вносит по итогам проверки на имя должностных лиц организации предложения об устранении выявленных нарушений.

17. Участвует (при необходимости) в работе комиссии по расследованию несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве и разработке мероприятий по безопасности и охране труда, их предупреждению и в проводимых государственными инспекторами труда проверках состояния безопасности и охраны труда в организации

18. Принимает участие в комиссии по рассмотрению трудовых споров, связанных с изменением условий труда, в части безопасности и охраны труда, нарушением законодательства о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств соглашений и коллективных договоров в части охраны труда, а также трудовыми договорами в части безопасности и охраны труда.

19. Участвует в работе комиссий по аттестации рабочих мест, по испытаниям и приемке в эксплуатацию производственных объектов после реконструкции и модернизации, установлению новой техники и технологий в соответствии с утвержденными правилами

20. Осуществляет контроль за своевременным обеспечением работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с требованиями законодательства и отраслевыми нормами, за обязательным применением работниками выданных средств защиты.

21. При осуществлении контроля в области безопасности и охраны труда технический инспектор взаимодействует с государственными органами контроля и надзора.

22. Получает информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от работодателя и иных должностных лиц организации, необходимые для выполнения возложенных на инспектора функциональных обязанностей.

Технический инспектор в случае возникновения ситуации, создающей угрозу здоровью или жизни работника, должен приостановить работу, и известить руководителя работ для принятия мер по устранению создавшейся ситуации или приостановлению работ на данном участке.

23. Участвует в судебных разбирательствах при рассмотрении дел по вопросам безопасности и охраны труда.

24. Принимает участие в разработке нормативных актов организации по охране труда и вносит свои предложения.

Приложение № 1

Руководитель структурного подразделения
(кому вручаются предложения и замечания)

Предложения и замечания технического инспектора по охране труда

г. _____

от «__» _____ 20__ г.

В соответствии с Положением о техническом инспекторе по охране труда и законодательными актами РК в области безопасности и охраны труда, техническим инспектором по охране труда

(наименование организации, фамилия, имя, отчество проверяющего)
произведена проверка соблюдения законодательства о безопасности и охране труда (коллективного договора, соглашения) в

(наименование организации, иного нанимателя)

В соответствии с законодательными актами Республики Казахстан предлагается устранить следующие нарушения законодательства по безопасности и охране труда (коллективного договора, соглашения):

№№ п.п.	Содержание нарушений и предложения по их устранению	Срок устранения

О проделанной работе в месячный срок сообщите по адресу:

_____ (Ф.И.О., дата)

(подпись технического инспектора)

Представление получил _____

(Ф.И.О., должность, дата)

**Информация
о проведенной работе техническими инспекторами
за _____ 201__ г.**

(наименование структурного подразделения)

№ №	Наименование показателей	Количество за отчетный период	
		Месяц	Год
1.	Проведено проверок		
2.	Выявлено нарушений		
3.	из них устранено		
3.1	запрещена эксплуатация производственного объекта, оборудования		

Примечание: Информация предоставляется до 5 числа месяца следующего за отчетным.

Председатель производственного совета

(подпись, Ф.И.О.)

Председатель профсоюзного комитета
(производственного совета)

(подпись, Ф.И.О.)

Приложение 3
к Отраслевому соглашению
между уполномоченным государственным органом,
представителями работников
и работодателей машиностроительной
и оборонной промышленности на
2023-2025 годы

**Мероприятия
по предупреждению и предотвращению
социально-трудовых конфликтов и забастовок
в машиностроительной и оборонной промышленности**

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок исполнения	Ответственные
1	Проведение мониторинга рисков возникновения трудовых конфликтов	Постоянно	Работодатель, Профсоюз
2	Проведение консультаций с администрацией предприятий, первичными профсоюзными организациями и локальными профсоюзами по вопросам соблюдения трудового законодательства	Постоянно	Работодатель, Профсоюз
3	Осуществление выездов на предприятия, где возможен рост социальной напряженности для принятия мер и выработки предложений по предупреждению и разрешению трудовых споров	По мере необходи- мости	Представители Работодателя и Профсоюза
4	При возникновении рисков возникновения коллективных трудовых конфликтов провести встречи с представителями региональных администрации, объединения работодателей и отраслевых профсоюзов для принятия мер и выработки предложений по разрешению коллективных конфликтов	По мере возникно- вания	Представители Работодателя и Профсоюза

Приложение 4
к Отраслевому соглашению
между уполномоченным государственным органом,
представителями работников
и работодателей машиностроительной
и оборонной промышленности на 2023-2025 годы

План мероприятий по социальному партнерству

№ п/п	Наименование мероприятий	Форма завершения	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Источники финансирования
1	2	3	4	5	6
1.	Предусмотреть улучшение льгот и гарантий работникам отрасли при этом, не ухудшая положения предыдущего Отраслевого соглашения и утвердить единые стандарты оплаты труда в отрасли машиностроения	Отраслевое соглашение на 2026-2028 гг.	МИИР, Отраслевой профсоюз, отраслевые объединения (ассоциации, союзы) работодателей	Ноябрь 2025 года	
2.	Определить представителей работодателей (ассоциации, союзы) для подписания отраслевого соглашения на 2026-2028 годы	Приказ МИИР	МИИР, Отраслевой профсоюз	Первый квартал 2025 года	не требуются
3.	Контроль за выполнением Отраслевого соглашения и коллективных договоров на предприятиях машиностроения	Аналитическая информация	МИИР, Отраслевой профсоюз, отраслевые объединения (ассоциации, союзы) работодателей	Постоянно	не требуются
4.	Проведение заседания отраслевой комиссии.	Протокол	МИИР	постоянно	не требуются

ИНФОРМАЦИЯ

(наименование предприятия (организации))

(сравнение проводить с соответствующим периодом предыдущего года)

_____ / _____
подпись Ф.И.О.

«_____» _____ 202 г.