

# ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ В ОТРАСЛИ МАШИНОСТРОЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА 2014-2016 ГОДЫ

## I. ВВЕДЕНИЕ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в отрасли машиностроения Республики Казахстан на 2014-2016 годы (далее - Соглашение) заключено в целях стабильной и эффективной деятельности предприятий машиностроительной отрасли в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан и направлено на обеспечение баланса интересов работников и работодателей, на рост реальных доходов работников.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- Государство в лице Министерства индустрии и новых технологий Республики Казахстан (далее - Министерство);

- Работодатели: Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан, АО «Национальная компания «Казахстан инжиниринг» (Kazakhstan Engineering)», ее дочерние и зависимые организации указанные в приложении, представленные в лице АО «Национальная компания «Казахстан инжиниринг» (Kazakhstan Engineering)», иные отраслевые организации, присоединившиеся к настоящему Соглашению в установленном законодательством Республики Казахстан и настоящим Соглашением порядке (далее – Работодатель, Организации);

- Работники в лице общественного объединения «Профсоюз работников машиностроения Республики Казахстан» (далее – Профсоюз).

1.3. Настоящее Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между Работниками и Работодателями отрасли машиностроения, общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам отрасли, а также определяющий права, обязанности и ответственность сторон социального партнерства в отрасли. Обязательства Соглашения являются обязательными для Организаций.

1.4. 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 партнерства на основе взаимного доверия, обмена информацией и сотрудничества.



## II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1. Стороны выражают понимание, что Соглашение заключается в ситуации, когда в стране идет процесс диверсификации экономики на базе восстановления и ускоренного развития обрабатывающих отраслей промышленности и, в частности, основной их составляющей – машиностроительного комплекса путем внедрения в производство инновационных технологий и современного оборудования и создания новых предприятий. Этот процесс неизбежно приведет к реструктурированию как всего комплекса, так и отдельных, входящих в его состав организаций, что в свою очередь, не может не отразиться на состоянии социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений.

Стороны отдают себе отчет, что в данной ситуации резко возрастает социальная ответственность как Работодателей, так и Профсоюза, и вопросы социального партнерства приобретают первостепенное значение.

В этой связи, Стороны согласились о проведении постоянного совместного мониторинга процессов реструктурирования машиностроительного комплекса и внесения по результатам мониторинга необходимых изменений и дополнений в настоящее Соглашение.

2.2. В случае реорганизации представителя стороны Соглашения его права и обязанности по Соглашению переходят к его правопреемнику и сохраняются до заключения нового Соглашения или внесения изменений и дополнений в Соглашение.

2.3. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников, состоящих с ними в трудовых отношениях, от имени и в интересах которых оно заключено, а также на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

2.4. Обязательства Соглашения реализуются на местах руководителями Организаций и первичными профсоюзными организациями.

2.5. Условия коллективных договоров и соглашений, ухудшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Соглашением, являются недействительными и не подлежат применению.

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

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

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

2.8. 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.



2.9. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

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

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

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 и доводятся до сведения работников, органов Профсоюза и Работодателей.

2.12. В отрасли на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и Работодателей образуется Отраслевая комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих между представителями сторон Соглашения разногласий (далее Отраслевая комиссия).

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

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

### **III. СОДЕЙСТВИЕ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И СОЦИАЛЬНОМУ РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАЦИЙ**

3. Стороны Соглашения:

3.1. Сосредоточат усилия на реализации мер по формированию эффективной налоговой системы, предусматривающей, в том числе дальнейшее снижение ставки налога на добавленную стоимость.

3.2. Вносят предложения в органы исполнительной власти по совершенствованию системы компенсаций за условия труда по показателям вредности и опасности факторов производственной сферы, тяжести напряженности трудового процесса, а также повышению экономической заинтересованности работников и Работодателей по улучшению условий труда.

3.3. Добиваются реализации мер, направленных на:

- создание условий для успешного обеспечения хозяйственной деятельности Организаций;



- стимулирование технического перевооружения Организаций, внедрения инновационных технологий;
  - получение государственной поддержки отечественному товаропроизводству, модернизации, развития исследовательской и опытно-экспериментальной базы научно-исследовательских и конструкторских Организаций, занятых разработкой проектов государственного значения;
  - минимизацию негативных социальных последствий присоединения Казахстана к Всемирной торговой организации;
  - изучение и внедрение в практику Организаций социальной отчетности.
- 3.4. Работодатель обеспечивает заключение и реализацию в Организации коллективного договора, соответствующего настоящему Отраслевому Соглашению.

#### IV. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1 Режим рабочего времени в Организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, а также графиками сменности, согласованными с органом Профсоюза.

4.2. 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.

4.3. 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, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 36 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

4.4. К сверхурочным работам работники могут привлекаться только с их согласия.

4.5. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

- 12 часов в месяц;
- 120 часов в год.

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

4.7. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством, работникам Организаций предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, если это предусмотрено коллективными договорами:

- дополнительный день по достижению работником стажа работы на предприятии 15, 20, 25, 30, 35 и 40 лет;
- отпуск с сохранением заработной платы сроком не менее 3 календарных дня в случаях:



- смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители, родные братья, сестры);
- официальной регистрации брака;
- при регистрации брака предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней;
- рождения ребенка у работника.

4.8. 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.

4.9. Дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные действующим законодательством, а также Соглашением, присоединяются полностью к ежегодному основному отпуску.

4.10. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

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

4.12. Работодатель может предоставлять работнику по его предварительному письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в соответствии Трудовым кодексом Республики Казахстан и положениями коллективного договора Организации.

4.13. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.14. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника – Дня машиностроителя, юбилейных дат Организации.

4.15. Порядок предоставления льгот по разделу IV определяется коллективным договором Организации

## **V. ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

5.1. Соглашением устанавливается минимально необходимый круг вопросов по оплате труда, подлежащих включению в соглашения всех уровней, коллективные договоры и трудовые договоры, в которых конкретизируются условия оплаты труда.

5.2. В настоящем тарифном Соглашении используются следующие основные понятия:

- 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 предприятия, 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.

- 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, предусмотренных законодательством, к общему фонду оплаты труда на предприятии;

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

5.3. 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 выплата вознаграждений по итогам работы за год, осуществляются Организацией по согласованию с соответствующими органами Профсоюза и фиксируются в коллективных договорах или иных документах, регулирующих внутреннюю деятельность Организации.

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.

5.4. Работодатель обеспечивает с участием выборного органа профсоюзной организации:

5.4.1. Соблюдение прав работников на своевременную, в полном объеме и в денежной 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 в соответствии с коллективным договором.

5.4.2. Рост доходов работников на основе повышения производительности труда и рентабельности реализованной продукции.

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

5.4.4. Установление повышающего коэффициента к уровню тарифа 1-го разряда в размере не менее 1,1 для всех работников Организации.



5.4.5. Установление повышающего отраслевого коэффициента в размере 1.1-1.5 для работников Организаций, чьи функции связаны с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда.

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

5.4.7. 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.

5.4.8. Претензии работников по вопросам задержки сроков выплаты заработной платы рассматриваются в установленном законом порядке.

5.5. Работодатель обеспечивает:

5.5.1. Очередность платежей по зарплате в соответствии с действующим законодательством;

5.5.2. Пересмотр, введение и замену норм труда, изменение условий оплаты труда только на основе экономического обоснования, предварительного согласования с соответствующим органом Профсоюза Организации в срок, не позднее, чем за 1 месяц до их введения, если трудовым, коллективным договорами не предусмотрен более длительный срок предупреждения.

5.6. 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.

5.7. Профсоюз работников машиностроения Республики Казахстан обязуется:

5.7.1. Добиваться принятия решений органов 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;

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

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

**Оплата труда.**

5.8. Тарифное Соглашение определяет условия и порядок организации и оплаты труда работников Организаций:

- установление тарифной системы и порядка и условий начисления компенсационных и стимулирующих выплат;

- обязательность внутренних документов, содержащих нормы трудового права, утвержденных и действующих в Организации;

- контроль за использованием нормативного фонда заработной платы (ФЗП) и правильностью применения тарифных ставок, окладов, систем оплаты труда.

**5.9. Заработная плата.**

5.9.1. 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.

5.9.2. 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.

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

5.9.4. 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.

#### **5.10. Системы оплаты труда.**

5.10.1. В Организации устанавливаются следующие системы оплаты труда:

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

#### **5.11. Структура заработной платы**

5.11.1. 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, доплаты и надбавки, предусмотренные законодательством;
- установленных доплат стимулирующего характера (надбавка за профессиональное мастерство, за стаж работы и др., предусмотренных 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.

#### **5.12. Тарифные ставки и оклады.**

Тарифные ставки рабочим и должностные оклады руководителям, специалистам и служащим подразделений Организации устанавливаются в соответствии с тарифной системой для оплаты труда такой Организации, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и диапазонов разрядов работников и действующими тарифными коэффициентами.



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.

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

Распределение категорий и должностей работников по квалификационным разрядам определяется коллективным договором.

Количество разрядов определяется Организацией самостоятельно.

Разряды заместителей руководителей Организаций устанавливаются на 1-2 разряда ниже по сравнению с руководителями Организации.

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

В организациях, где принята бестарифная система организации заработной платы, ОТС рекомендуется использовать для определения и назначения месячных размеров тарифных ставок и должностных окладов.

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

5.12.1. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника определяются по формуле:

$$\text{Окл.} = \text{Мин.} \times \text{Кпов.} \times \text{Кмтк.},$$

где: Окл. – размер месячной тарифной ставки.

«Минимальный размер заработной платы, установленный республиканским бюджетом Республики Казахстан на соответствующий год с учетом повышающего коэффициента Организации, если таковой предусмотрен коллективным договором.

К мтк. – межразрядный тарифный коэффициент согласно ОТС.

К пов. – общий повышающий коэффициент от уровня тарифа 1-го разряда.

Минимальный стандарт оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{МСОТ} = \text{Окл} \times \text{Кпок.} \text{ (тенге)},$$

где: МСОТ – минимальный стандарт оплаты труда (тенге),

Кпок – повышающий отраслевой коэффициент (устанавливается работникам предприятия, чьи функции связаны с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда в размере от 1,1 до 1,5).

5.12.2. Рекомендуется производить тарификацию работ, присвоение разрядов рабочим и должностей служащим производится по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, а также по тарифно-квалификационным характеристикам и должностным инструкциям, действующим в Организации, на профессии и должности, не включенные в упомянутые справочники.

### **5.13. Надбавки, доплаты.**

5.13.1. Оплата за работу в сверхурочное время производится в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.



5.13.2. Оплата за работу в праздничные и выходные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

5.13.3. Оплата за работу в ночное время производится в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

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

5.13.5. 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 более 30%.

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

5.13.7. Оплата отпусков на период сдачи экзаменов, подготовки и защиты дипломного проекта (работы), сдачи выпускных экзаменов работникам Организаций, обучающимся в организациях образования (по специальностям, необходимым предприятию) по тарифной ставке, окладу может выплачиваться в соответствии с коллективным договором и внутренними документами Организации.

5.13.8. Доплаты за руководство бригадой (сменой) рабочим могут выплачиваться в соответствии с коллективным договором Организации согласно внутренним документам Организации.

5.13.9. Индивидуальные персональные надбавки к должностным окладам руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих могут устанавливаться в соответствии с коллективным договором Организации за высокое профессиональное мастерство в пределах установленных фондов надбавок и нормативного ФЗП в порядке и на условиях, определенных внутренними документами Организации.

#### **5.14. Премии, вознаграждения.**

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

5.14.2. Премияльная часть заработной платы руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих (текущая премия по результатам работы за месяц, квартал) начисляется за выполнение установленных условий и показателей в пределах установленных индикативного фонда и нормативного ФЗП в порядке и на условиях, определенных внутренними документами Организации, коллективными договорами.

5.14.3. 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).

5.14.4. Вознаграждение по итогам работы за год работникам может выплачиваться при наличии средств на эти цели в соответствии с внутренними документами Организации, коллективным договором.



## **VI. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА**

Работодатель обеспечивает:

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

6.2. Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых работников непосредственно на производстве, проводятся для работников соответствующих возрастов, профессий и производств в соответствии с внутренними документами Организации и законодательством.

6.3. 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.).

6.4. 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 и коллективным договором.

6.5. 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.

6.6. Уполномоченные органы разрабатывают программы развития отраслей 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.

6.7. 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.

## **VII. ГЕНДЕРНАЯ ПОЛИТИКА.**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТАЮЩИМ ЖЕНЩИНАМ**

Работодатель обязуется:

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



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

7.3. Работодатель 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, предоставляет им режим неполного рабочего времени.

7.4. Предоставлять женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе, один нерабочий день – 1 сентября с сохранением заработной платы, если это предусмотрено коллективными договорами и внутренними документами организации.

7.5. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее двух рабочих дней, если это предусмотрено коллективными договорами и внутренними документами организации.

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

## **VIII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ МОЛОДЫМ РАБОТНИКАМ**

8.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 29 лет.

8.2. 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.

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.

8.2.1. 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;
- содействие в решении жилищных вопросов.

8.3. В этих целях Работодатель и Профсоюз Организации:

8.3.1. Вносят в коллективный договор соответствующий раздел;

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

8.4. Работодатель Организации:

8.4.1. Предусматривает квотирование рабочих мест для лиц, окончивших общеобразовательные и специальные учебные учреждения среднего и высшего профессионального образования, а также возвращающихся в организацию после



прохождения ими военной службы по призыву, в пределах численности, утверждённой бюджетом.

8.4.2. 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, если это предусмотрено коллективными договорами.

8.4.3. Предоставляет обучающимся без отрыва от производства оплачиваемые в установленном порядке учебные отпуска, а также другие льготы, если это предусмотрено коллективными договорами;

8.4.4. Предусматривает средства на оказание материальной помощи и предоставление займов (ссуд) молодым работникам, суммы которых и целевое использование средств определяются коллективным договором или внутренним документом Организации, согласованным с Профсоюзом;

8.4.5. 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, если это предусмотрено коллективными договорами;

8.4.6. Иногородним молодым специалистам при заключении трудового договора и в соответствии с коллективным договором может быть выплачена единовременная материальная помощь на обустройство в размере не менее 10-ти минимальных заработных плат на основании внутреннего документа Организации.

8.5. Работодатель, в целях привлечения молодежи в Организацию и повышения качества подготовки молодых специалистов в учебных заведениях 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.

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

## IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

9.1. Работодатель с участием соответствующих органов Профсоюза осуществляет работу по прогнозированию высвобождения работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов производства Работодатели совместно с органами Профсоюза разрабатывают соответствующие мероприятия.

9.2. Работодатель принимает решение о массовом высвобождении работников только после консультации с соответствующими органами Профсоюза.

9.3. При принятии решения о ликвидации Организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении договоров с работниками Работодатель:



- своевременно (не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятия) представляет сведения о массовом увольнении работников в органы государственной службы занятости населения и соответствующие органы Профсоюза;

- предупреждает 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 при наличии квалификации, опыта работы и состояния здоровья;

- увольняет работников по сокращению численности или штата только в случае невозможности их перевода на другую работу.

Прекращение трудовых отношений производится в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан.

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 в возрасте от 55 лет и до достижения пенсионного возраста.

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

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

9.6. Работодатель, исходя из финансовых возможностей Организации, при участии соответствующего органа Профсоюза может создать в рамках фонда оплаты труда 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;

9.7. 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.

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

9.9. 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.

9.10. 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.



9.11. Высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах не ниже предусмотренных законодательством.

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.

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

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

## X. ОХРАНА ТРУДА

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

10.2. В Организациях 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.

10.3. Работодатель предусматривает в коллективном договоре мероприятия по улучшению условий охраны и безопасности труда, санитарно-оздоровительные мероприятия и согласовывает их с соответствующим органом Профсоюза.

10.4. 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.

10.5. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда.

10.6. Работодатель организует проведение обязательных периодических и предсменных (в течение трудовой деятельности) 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.

10.7. Работодатель и соответствующий орган Профсоюза совместно решают вопросы, связанные с бесплатной 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 бесплатной 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.

10.8. В случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимов труда и отдыха, необеспечения 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.

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

10.10. 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.

10.11. 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.

10.12. 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.

10.13. 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.

10.14. Работодатель и соответствующий орган Профсоюза формируют в Организации совместный комитет (комиссию) по охране труда из числа уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза, представителей Работодателя и обеспечивают их эффективную работу.

10.15. Уполномоченным (доверенным) лицам Профсоюза 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 8 часов в месяц.

10.16. Увольнение уполномоченных (доверенных) лиц Профсоюза по охране труда возможно только с согласия соответствующего органа Профсоюза.

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

10.18. Работодатель проводит обучение, инструктирование и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда всех работников в соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 28 октября 2011 года №1225 «Об утверждении Правил и сроков проведения обучения, инструктирования и проверок знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников».

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

10.20. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, Работодатель бесплатно обеспечивает за счет средств Организации работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Работодатель обеспечивает хранение, своевременно производит бесплатно стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию, чистку и ремонт выданных работнику спецодежды, спецобуви 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, спецобуви, 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, спецобуви, в том числе теплой, других средств индивидуальной защиты, а также нормы их выдачи фиксируются в коллективном договоре.

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

10.21. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло и другие обезжиривающие средства.



10.22. Рабочий инструмент и приспособления, приборы, средства индивидуальной защиты, необходимые в процессе труда, выдаются работнику бесплатно.

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 бесплатно.

## XI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

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

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

11.4. Работодатель Организации в случае гибели работника на производстве, а также смерти лица, имеющего инвалидность, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), в соответствии с коллективным договором:

- оплачивает расходы, связанные с погребением;
- выплачивает семье погибшего, проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка;

- выплачивает каждому члену семьи погибшего, находившемуся на его иждивении, единовременное пособие в размере не менее 50 МРЗП (минимальный размер заработной платы), установленной государством за пять лет на день гибели.

11.5. В случае смерти работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается в соответствии с коллективным договором единовременное пособие в размере не менее среднемесячного заработка умершего.

11.6. Работодатель по согласованию с органами профсоюза и учетом возможностей организации в соответствии с внутренними документами и коллективным договором Организации выплачивает 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), а также при расторжении Трудового договора по причине установления ему I и II группы инвалидности получено на производстве Организации, исключающей возможность дальнейшего продолжения работы на предприятии.

11.7. Работодатель по согласованию с органами Профсоюза и с учетом возможностей Организаций, в соответствии с внутренними документами и коллективным договором Организации:



- 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.

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

11.9. Больничные листы по временной нетрудоспособности оплачивается по средней зарплате работника не более 30 дней (240 рабочих часов) в год, остальные в соответствии с законодательством и коллективными договорами.

## **XII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

12.1. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с законодательством и коллективным договором, в пределах средств, утвержденных в бюджете Организации.

12.2. Работодатель может передавать в пользование Профсоюзу находящиеся на балансе Организации 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.

12.3. Представители органов Профсоюза вправе беспрепятственно посещать Организации и рабочие места, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, а также осуществлять контроль и координацию работы по оздоровлению работников в санаториях-профилакториях, медико-санитарных частях, здравпунктах Организаций.

12.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно удерживает и перечисляет на счет первичной Профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с ее выплатой в соответствии с коллективным договором.

12.5. Для организации республиканских отраслевых смотров по безопасности и охране труда, конкурсов профессионального мастерства среди Организаций, на которых распространяется действия Соглашения, ежемесячно отчисляет 0,2% от фонда заработной платы на счет ЦС Профсоюза. Используется эти средства совместным решением Работодателя и Профсоюза для проведения республиканских отраслевых смотров по безопасности и охране труда, конкурсов профессионального мастерства.



12.6. Работодатель обеспечивает участие представителей Профсоюза в обсуждении вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы работников Организации.

12.7. 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 профсоюзного органа, членами которого они являются.

12.8. Члены органов Профсоюза, не освобожденные от основной работы, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители Профсоюза в создаваемых в Организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором.

12.9. 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.

12.10. 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.

12.11. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в органы Профсоюза, засчитывается им в общий и специальный трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

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

12.13. Увольнение по инициативе Работодателя работников, избравшихся в состав органов Профсоюза, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации Организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

### **ХIII. ПОРЯДОК ПРИСОЕДИНЕНИЯ К СОГЛАШЕНИЮ**

Министерство индустрии и новых технологий Республики Казахстан, как уполномоченный государственный орган в отрасли машиностроения, после подписания сторонами Соглашения в течение недели официально публикует, в том числе на интернет - ресурсе.



После размещения на сайте Министерство индустрии и новых технологий Республики Казахстан и ОО «Профсоюз работников машиностроения Республики Казахстан» обращаются с предложением о присоединении к Соглашению к объединениям Работодателей, Работодателям и объединениям работников отрасли машиностроения, не участвовавшим в заключении Соглашения.

Объединения Работодателей, Работодатели и объединения работников после получения предложения о присоединении к Соглашению, в случае несогласия, в течение 30 календарных дней представляют письменный мотивированный отказ от присоединения. При отсутствии письменного мотивированного отказа Соглашение считается распространенным на объединения Работодателей, Работодателей и объединения работников, получивших предложение о присоединении к Соглашению.

#### **XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ СОГЛАШЕНИЯ**

14.1. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами и их представителем – Отраслевой комиссией.

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. Первичные организации и другие органы Профсоюза осуществляют профсоюзный контроль за выполнением Соглашения.

14.4. Для осуществления контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию, при условии того, что данная информация не является коммерческой тайной, или информацией, не подлежащей разглашению, характер которой определяется внутренними актами Организации.

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.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

#### **XV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, подвергаются штрафу в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

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



15.3. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства, 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.

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

15.5. За невыполнение своих обязательств по Соглашению, организацию и проведение забастовки, признанной судом незаконной, Профсоюз и лица, входящие в его руководящие органы, несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

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

15.7. Соглашение вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2014 года и действует по 31 декабря 2016 года.

Первый вице-министр  
индустрии  
и новых технологий  
Республики Казахстан

  
А. Пау  
«    » \_\_\_\_\_ 2014 г.

Заместитель Председателя  
Правления Национальной палаты  
предпринимателей  
Республики Казахстан

  
Н. Альтаев  
«    » \_\_\_\_\_ 2014 г.

Председатель Правления  
АО «Национальная  
Компания  
«Казахстан Инжиниринг»

  
Б. Смагулов  
«    » \_\_\_\_\_ 2014 г.

Председатель  
ОО «Профсоюз работников  
машиностроения  
Республики Казахстан»

  
К. Кусаинов  
«    » \_\_\_\_\_ 2014 г.

  
КЕҢСЕ  
НТСЗН РК  
N130  
от 22.04.2014г