

МАЗМҰНЫ

Машина жасау саласындағы 2017 – 2019 жылдарға арналған салалық келісім

I. Бөлім. Негізгі ұғымдар мен қысқарған сөздер	1
II. Бөлім. Жалпы ережелер	2
III. Бөлім. Ұйымдардың өндірістік-экономикалық қызметі мен әлеуметтік дамуына жәрдемдесу	4
IV. Бөлім. Еңбек және демалыс режимі	5
V. Бөлім. Тарифтік келісім	7
VI. Кадрлық әлеуетті дамыту	14
VII. Гендерлік саясат: жұмыс істейтін әйелдерге әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер	15
VIII. Жастар саясаты. Жас қызметкерлерге әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер	15
IX. Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу	17
X. Еңбекті қорғау	19
XI. Әлеуметтік кепілдіктер; жеңілдіктер және өтемақылар	23
XII. Жұмыс берушінің кәсіподақ қызметінің жүзеге асырылуы үшін жағдайлар жасау бойынша міндеттемелері	25
XIII. Келісімге қосылу тәртібі	28
XIV. Келісімнің орындалуын бақылау	28
XV. Тараптардың жауапкершілігі	29
XVI. Қорытынды ережелер	30
1 – Қосымша	32
2 – Қосымша	34
3 – Қосымша	37
4 – Қосымша	41
5 – Қосымша	44
6 – Қосымша	49
7 – Қосымша	54
8 – Қосымша	55
9 – Қосымша	57
Машина жасау саласындағы 2017 – 2019 жылдарға арналған Салалық келісімді жүзеге асыру бойынша іс-шаралар жоспары.....	58

СОДЕРЖАНИЕ

Отраслевое соглашение в отрасли машиностроения на 2017-2019 годы.

Глава I. Основные понятия и сокращения.....	62
Глава II. Общие положения.....	63
Глава III. Содействие производственно-экономической деятельности и социальному развитию организации.....	65
Глава IV. Режимы труда и отдыха.....	66
Глава V. Тарифное соглашение	68
Глава VI. Развитие кадрового потенциала	75
Глава VII. Гендерная политика. Социальные гарантии и льготы работающим женщинам.....	76
Глава VIII. Молодежная политика. Социальные гарантии и льготы молодым работникам.....	76
Глава IX. Содействие занятости.....	78
Глава X. Охрана труда	80
Глава XI. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	84
Глава XII. Обязательства работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза	86
Глава XIII. Порядок присоединения к соглашению	88
Глава XIV. Контроль за исполнением соглашения	89
Глава XV. Ответственность сторон	89
Глава XVI. Заключительные положения	90
Приложение № 1	92
Приложение № 2	94
Приложение № 3	97
Приложение № 4	101
Приложение № 5	104
Приложение № 6	109
Приложение № 7	115
Приложение № 8	116
Приложение № 9	118
План мероприятий по реализации Отраслевого соглашения в отрасли машиностроения на 2017 – 2019 годы	119

МАШИНА ЖАСАУ САЛАСЫНДАҒЫ 2017-2019 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ

I. НЕГІЗГІ ҰҒЫМДАР МЕН ҚЫСҚАРҒАН СӨЗДЕР

1.1 Осы Қазақстан Республикасының машина жасау саласындағы 2017-2019 жылдарға арналған салалық келісімі (бұдан әрі – Келісім) Қазақстан Республикасының Конституциясына, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес машина жасау саласы кәсіпорындарының тұрақты және тиімді жұмыс істеуі мақсатында жасалды және Жұмыскерлер мен Жұмыс берушілер мүдделерінің теңгерімін қамтамасыз етуге, Жұмыскерлердің нақты табыстарының өсуіне бағытталған.

1.2. Келісім тараптары:

Мемлекет: Қазақстан Республикасының Инвестициялар және даму министрлігі (бұдан әрі – Министрлік);

Жұмыс берушілер өкілдері: «Атамекен» Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы, «Қазақстан инжиниринг» ұлттық компаниясы (Kazakhstan Engineering)» («Қазақстан инжиниринг» ҰК» АҚ), («Қазақстан инжиниринг» ҰК» АҚ, («Қазақстан инжиниринг» ҰК» АҚ атынан ұсынылған, Келісімге № 7 қосымшада көрсетілген оның еншілес және бағынышты ұйымдар, Қазақстан Республикасының заңнамасында және осы Келісімде белгіленген тәртіппен осы Келісімге қосылған өзге де салалық ұйымдар (бұдан әрі – Жұмыс беруші, Ұйымдар);

- Жұмыскерлер өкілі: «Машина жасаушылардың салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Кәсіподақ) атынан Ұйымдардың жұмыскерлері болып табылады.

1.3 Осы Келісім - тараптардың салалық деңгейдегі жұмыскерлер үшін мазмұнын және еңбек жағдайларын, жұмыспен қамтуды және әлеуметтік кепілдіктерді белгілеу жөніндегі міндеттемелерін айқындайтын әлеуметтік әріптестік тараптарының арасында жасалатын жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт.

1.4 Келісімнің міндеттері:

машина жасау саласындағы Ұйымдарды тұрақты жұмыспен қамтамасыз ету;

- машина жасау саласындағы Жұмыскерлердің өнімді еңбегі, тұрмыс деңгейін жақсарту, біліктіліктерін арттыру және Жұмыскерлерді қайта оқыту үшін жағдай жасау;

- машина жасау ұйымдарының Жұмыскерлері үшін еңбекке ақы төлеудің ең төменгі салалық стандартын, өтемақы төлемдерін, еңбекшілердің заңды құқықтары мен мүдделерін қорғау жөніндегі шараларды анықтау;

- өзара сенім негізінде әлеуметтік әріптестікті, ақпарат алмасу мен ынтымақтастықты дамыту;
- Келісім субъектілері арасында туындайтын қайшылықтарды келісімге қол жеткізу және өзара түсіністік арқылы шешу.

II. Жалпы ережелер

2.1 Келісім Қазақстан Республикасында өнеркәсіптің өңдеуші салаларын қалпына келтіру және жедел дамыту негізінде экономиканы, атап айтқанда олардың негізгісі – машина жасау кешенін өндіріске инновациялық технологиялар мен заманауи жабдықтарды енгізу арқылы әртараптандыру үдерісі жүріп жатқан жағдайда жасалатынына түсіністік білдіреді. Бұл үдеріс барлық кешенді, және оның құрамына кіретін жекелеген Ұйымдарды қайта құрылымдауға сөзсіз алып келеді, бұл өз кезегінде әлеуметтік-еңбек жағдайына және онымен байланысты экономикалық қатынастарға әсер етпеуі мүмкін емес.

Тараптар осы жағдайда Жұмыс берушілердің де, Кәсіподақтың да әлеуметтік жауапкершілігі күрт артады және әлеуметтік әріптестік мәселелері аса маңызды мәнге ие болады деп өзіне есеп береді.

Осыған байланысты, Тараптар машина жасау кешенін қайта құрылымдау процестеріне тұрақты бірлескен мониторинг өткізу және мониторингтің нәтижесі бойынша осы Келісімге қажетті өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөнінде келісті.

2.2 Келісім тарапының өкілін қайта құрған жағдайда Келісім бойынша оның құқықтары мен міндеттері оның құқықтық мирасқорына өтеді және жаңа Келісім жасағанға немесе осы Келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізгенге дейін сақталады.

2.3 Келісімнің күші еңбек қатынасында тұрған, олардың атынан және мүддесінде жасалған, Министрлік, Жұмыс берушілер мен Жұмыскерлерге, сондай-ақ Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында және осы Келісімде белгіленген тәртіппен оны жасағаннан кейін Келісімге қосылған Жұмыс берушілер мен Жұмыскерлерге қолданылады.

2.4 Келісімнің міндеттемелерін Ұйымдардың басшылары мен бастауыш кәсіподақ ұйымдары жер-жерде іске асырады.

2.5 Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен және осы Келісіммен салыстырғанда Жұмыскерлердің жағдайын нашарлататын ұжымдық шарттар мен келісімдердің талаптары жарамсыз болып табылады және қолдануға жатпайды.

2.6 Осы Келісімде көзделген еңбек құқықтары осы Келісімге өкілдері қол қойған жұмыскерлер мен Жұмыс берушілерге қолданылады.

Осы Келісімде көзделген әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер кәсіподақ мүшелеріне, сондай-ақ Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын, бірақ Кәсіподақ олардың мүдделерін білдіруге өкілеттік берген және ай сайын жалақысының кемінде 1% көлемінде кәсіподақ ұйымының

есепшотына ақша қаражатын (жарна) аударатын Жұмыскерлерге қолданылады.

2.7 Кәсіподақ мүшелерінің еңбек және еңбекпен байланысты қатынас мәселелері бойынша өкілдік етуге және өз құқықтары мен мүдделерін қорғауға кәсіподақ органдары тарапынан айрықша құқығы бар.

2.8 Жұмыс берушілер Ұйымдарда ұжымдық шарт, Ұйымның жұмыскерлерімен еңбек шарттарын жасау кезінде және жеке және ұжымдық дауларды шешу кезінде Келісімді қолдануға міндетті және оның әлеуметтік міндеттемелері ұжымдық шарттарды жасау кезінде ең төмен кепілдікті болып табылады.

2.9 Келісімнің қолданылу кезінде қабылданған және күшіне енген және Жұмыскерлердің әлеуметтік-құқықтық және әлеуметтік-экономикалық жағдайларын жақсартатын заңдар мен басқа да нормативтік құқықтық актілер Келісімнің тиісті тармақтарының қолданысын кеңейтеді.

2.10 Келісім тараптарының ешбірі Келісімнің қолданылу мерзімі ішінде өзіне қабылдаған міндеттемелердің орындалуын бір жақты тәртіппен өзгерте немесе тоқтата алмайды.

2.11 Келісімге өзгерістер мен толықтырулар оны жасау үшін Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген тәртіппен енгізіледі. Енгізілген өзгерістер мен толықтырулар Келісімге қосымшамен рәсімделеді, оның ажырамас бөлігі болып табылады және Жұмыскерлердің, Кәсіподақ органдарының және Жұмыс берушілердің назарына жеткізіледі.

2.12 Салада қажетті өкілеттік берілген Жұмыскерлер мен Жұмыс берушілердің арасынан тең құқылы негізде Ұжымдық келіссөздер жүргізу, Келісімді дайындау, жасау және орындалуын бақылау, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу, Келісім тараптары өкілдерінің арасында туындайтын келіспеушіліктерді реттеу бойынша әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия (бұдан әрі – Салалық комиссия) құрылады.

2.13 Келісім тараптары бір-біріне Келісімнің орындалу барысына қатысты әлеуметтік-экономикалық сипаттағы сұралатын мәселелер жөніндегі ақпаратты, бұл ақпарат коммерциялық құпия немесе жариялауға жатпайтын ақпарат болып табылмайтын жағдайда ғана толық және уақтылы ұсынады.

2.14 Келісімге қол қойған тараптар, өз өкілеттіктері көлемінде өзіне Кәсіподақ бірлестіктері, Жұмыс берушілердің бірлестіктері және Қазақстан Республикасының Үкіметі арасында Бас келісімнің міндеттемелерін қабылдайды.

III. Ұйымдардың өндірістік-экономикалық қызметі мен әлеуметтік дамуына жәрдемдесу

3. Келісім тараптары:

3.1 Машина жасау саласында жұмыс істейтін кәсіпорындарды және елдің қорғаныс-өнеркәсіп кешенін қаржылық-экономикалық қолдаудың

тиімді мемлекеттік бағдарламасын қалыптастыру жөніндегі шараларды іске асыруға бар күшті жинақтап жұмылдырады, оның ішінде:

- айналым қаражатын толықтыру және өндірісті дамыту мақсатында қолайлы жағдайда кәсіпорындарды қаржылай қолдаудың жеке бағдарламасын әзірлеу, сондай-ақ инвестициялық жобаларды іске асыру және ҒЗТКЖ қаржыландыру мақсатында кемінде 7 жыл мерзімге қорғаныс-өнеркәсіп кешенінің квазимемлекеттік секторының кәсіпорындарын қолдау мақсатында «Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қоры» АҚ қаражат бөлу бөлігінде қолдау көрсету;

- қорғаныс-өнеркәсіп кешенінің кәсіпорындарында тікелей шетелдік және жергілікті жекеменшік инвестицияларды ынталандыру және елдің қорғаныс-өнеркәсіп кешенін дамыту шеңберінде инвесторлар салған қаражатты қайтаруды қамтамасыз ету, инновациялық шетелдік технологияларды оқшауландыру және ҒЗТКЖ ішкі бағыттарын дамыту мақсатында өндірілген өнімді жеткізуге ұзақ мерзімді келісімшарт жасасу жолымен осындай кәсіпорындарға өнімді кепілдендірілген өткізуді (сатуды) қамтамасыз ету;

- қорғаныс-өнеркәсіп кешенінің экспортқа бағдарланған кәсіпорындарын екінші деңгейдегі банктер және/немесе қаржы институттары арқылы экспорттық несиелендіруді субсидиялау жолымен қолдау.

3.2 Атқарушы билік органдарына Өндірістік сала факторлары зияндылығының және қауіптілігінің, еңбек процесі ауырлығының және қауырттылығының көрсеткіштері бойынша еңбек жағдайларына өтемақы жүйесін жетілдіру, сондай-ақ еңбек жағдайын жақсарту жөніндегі Жұмыскерлер мен Жұмыс берушілердің экономикалық қызығушылығын арттыру жөнінде ұсыныстар енгізеді.

3.3 Мыналарды:

- Ұйымдардың шаруашылық қызметін ойдағыдай қамтамасыз ету үшін жағдай жасауға;

- Ұйымдарды техникалық қайта жарақтандыруды ынталандыруға, инновациялық технологияларды енгізуге;

- отандық тауар шығаруға мемлекеттік қолдау алуға, мемлекеттік маңызы бар жобаларды әзірлеумен айналысатын ғылыми-зерттеу және конструкторлық ұйымдардың зерттеу және тәжірибелік эксперименттік базаларын жаңғыртуға, дамытуға;

- Қазақстанның ДСҰ-ға қосылудың келеңсіз әлеуметтік салдарын барынша азайтуға;

- Ұйымдардың тәжірибесіне әлеуметтік жауапкершілікті енгізуге және зерттеуге бағытталған шаралардың іске асырылуына қол жеткізіледі.

3.4 Жұмыс беруші Ұйымды қайта құрған, қайта бейіндеу немесе өзгеше қайта құрған кезде Кәсіподақпен алдын ала консультациялар өткізуге міндетті.

3.5 Жұмыс беруші Ұйымдарда ұжымдық шартты, тиісті Келісімді жасауды және іске асыруды қамтамасыз етеді.

IV. ЕҢБЕК ЖӘНЕ ДЕМАЛЫС РЕЖИМІ

4.1 Ұйымдарда жұмыс уақытының режимі Ұйымның ішкі еңбек күн тәртібінің қағидаларымен, сондай-ақ ауысым кестесімен анықталады, онымен Кәсіподақ органдарын таныстыруға ұсыныс жасалады.

4.2 Ұйым Жұмыскерлерінің жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауы тиіс.

Жұмыскерлердің жекелеген санаттары үшін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қысқартылған жұмыс уақытының ұзақтығы белгіленеді.

4.3 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және ұжымдық шарттың ережелеріне сәйкес Ұйымдарда:

- он төрттен он алты жасқа дейінгі Жұмыскерлер үшін – аптасына 24 сағаттан аспайтын;

- он алтыдан он сегіз жасқа дейінгі Жұмыскерлер үшін – аптасына 36 сағаттан аспайтын;

- бірінші және екінші топтағы мүгедек Жұмыскерлер үшін – аптасына 36 сағаттан аспайтын;

- өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлер үшін – аптасына 36 сағаттан аспайтын болып белгіленеді.

Жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы Қызметкерлердің (педагогикалық, медициналық және т.б.) басқа санаттары үшін де белгіленуі мүмкін.

Қызметкерлерге жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленген кезде еңбекке ақы төлеу Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүргізіледі.

4.4 Қызметкерлерді мерзімнен тыс жұмыстарға олардың келісімі болғанда ғана тартуға болады.

4.5 Әрбір Қызметкер үшін мерзімнен тыс жұмыстар бір тәулік ішінде екі сағаттан, ал ауыр дене жұмыстарында және еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда - бір сағаттан аспауға тиіс. Мерзімнен тыс жұмыстардың жалпы ұзақтығы айына он екі сағаттан және жылына жүз жиырма сағаттан аспауға тиіс.

4.6 Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген қосымша демалыстардан бөлек, ұжымдық шарттарда көзделген жағдайда, Ұйым Қызметкерлеріне:

- Қызметкердің кәсіпорындағы жұмыс өтілі 15, 20, 25, 30 және 40 жылға жеткенде қосымша күн;

- жалақы сақталатын мерзімі күнтізбелік 3 күннен кем емес;

- жұбайының біреуі, отбасы мүшелері (балалары, ата-аналары, туған аға-інілері, апалары, қарындастары, сіңлілері) қайтыс болған болғанда;
- Қызметкер ресми некеге тіркелгенде;
- Қызметкерде бала туылғанда және (немесе) Қызметкер бала асырап алғанда қосымша ақы төленетін демалыс беріледі.

4.7 Еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істейтін Қызметкерлердің жыл сайынғы қосымша демалыстарының ұзақтығы, еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істеген адамдарға қосымша еңбек демалысына және қысқартылған жұмыс күніне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен қызметтердің тізімімен тікелей анықталады.

4.8 Қолданыстағы заңнамада, сондай-ақ келісімде көзделген қосымша ақы төленетін демалыс толығымен жыл сайынғы негізгі демалысқа қосылады.

4.9 Жыл сайынғы еңбек демалысына ақы төлеу ол басталғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей, ал еңбек демалысы демалыс кестесінен тыс берілген жағдайда оны берген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

4.10 Мектеп жасына дейінгі балалары бар Қызметкерлерге Жұмыс беруші олардың өтініші бойынша жалақысы сақталмайтын жылына ұзақтығы күнтізбелік 7 күнге дейін қысқа мерзімді демалыс береді.

4.11 Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және Ұйымның ұжымдық шартының ережелеріне сәйкес қызметкерге оның алдын ала жазбаша өтініші бойынша жалақысы сақталмайтын демалыс беруі мүмкін.

4.12 Жұмыс беруші бала кезінен мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған Қызметкерлерге олар үшін қолайлы уақытта жыл сайынғы ақы төленетін демалыс береді.

4.13 Тараптар ұжымдық шарттарда ҚР мемлекеттік және ұлттық мерекелерге, сондай-ақ кәсіптік мереке – Машина жасау күніне және Ұйымның мерейтойлық даталарына арналған спорттық-сауықтыру және мәдени-көпшілік іс-шаралар ұйымдастыру және оны қаржыландыру бойынша іс-шаралар өткізуді қарастыруға кеңес береді.

4.14 IV бөлім бойынша жеңілдіктер беру тәртібі Ұйымның ұжымдық шартымен анықталады.

V. ТАРИФТІК КЕЛІСІМ

5.1 Келісімде еңбекке ақы төлеу шарттары анықталатын ұжымдық шарттар мен еңбек шарттарының барлық деңгейі келісімге енгізілуі тиіс еңбекке ақы төлеу жөніндегі ең аз қажетті бір топ мәселе белгіленеді

5.2 Осы тарифтік келісімде мынадай негізгі ұғымдар пайдаланылады:

- жалақыны тарифтік реттеу – жұмысты (қызметкерлерді) тарифтеу нәтижесі бойынша анықталған жұмыстың (қызметкерлердің) тарифтік разрядтарына (еңбекке ақы төлеу разрядтары) байланысты түрлі тарифтік ставкалар (айлық ақы) белгілеу негізінде еңбекке ақы төлеуді саралау;

- жалақы – қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайына, байланысты еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер;

- көтеріңкі салалық коэффициент – қызметі зиянды, ауыр және қауіпті еңбек жағдайларымен байланысты кәсіпорындардың қызметкерлеріне белгіленеді;

- еңбекке жарамды халықтың ең төмен күнкөріс деңгейі – тұтыну себетінің құндық бағасы, сондай-ақ міндетті төлемдер мен алымдар;

- тарифтік ставка (айлық ақы) – қызметкердің уақыт бірлігі ішінде белгілі бір күрделіліктегі (біліктіліктегі) еңбек нормасын (еңбек міндеттерін) орындағаны үшін еңбегіне ақы төлеудің белгіленген мөлшері;

- тарифтік коэффициент – тарифтік кестенің екінші және одан кейінгі тарифтік разрядтарының әрдайым бірге тең бірінші тарифтік разрядтың тарифтік ставкасына тарифтік ставканың (айлық ақының) қатынасы;

- жалақыдағы тарифтің үлес салмағы – заңнамада көзделген өтемақы сипатындағы үстеме мен қосымша ақыны есепке ала отырып, тарифтік ставкалар (айлық ақылар) мен кесімді бағалау бойынша есептелген тұрақты бөлігінің (негізгі жалақы) кәсіпорындағы еңбекке ақы төлеудің жалпы қорына қатынасы;

- айлық жалақының ең төмен мөлшері – біліктілікті қажет етпейтін қарапайым (онша күрделі емес) еңбек жұмыскері Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген қалыпты жағдайларда және жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы кезінде еңбек міндеттерін орындаған кезде бір айда оған төленетін ақшалай төлемдердің кепілдік берілген ең төмен мөлшері.

5.3 Еңбекке ақы төлеу жүйесінің түрін, тарифтік ставкалардың мөлшерін, лауазымдық айлық ақылардың сұлбасын, материалдық көтермелеу нысандарын, өтемақы сипатындағы қосымша ақылар мен үстемелерді, оның ішінде қалыпты, ынталандырушы сипаттағы қосымша ақы мен үстемелер жүйесінен ауытқитын жағдайлардағы жұмысты анықтау және қайта қарау, сондай-ақ бір жыл ішіндегі жұмыстың қорытындысы бойынша сыйлықақы беру және сыйақы төлеу туралы ережелерді бекітуді Ұйым Кәсіподақтың тиісті органдарымен келісім бойынша жүзеге асырады және ұжымдық шарттарда және Ұйымның ішкі қызметін реттеуші өзге де құжаттарда тіркеледі.

Жұмыс беруші қызметкерлердің еңбек ақысының оның нәтижелерімен байланысын қамтамасыз етеді, ол үшін еңбек жөніндегі нормативтік базаны жетілдіру және еңбекке ақы төлеу шарттарын әр қызметкерге жеткізу бойынша жұмысты ұйымдастырады.

5.4 Жұмыс беруші кәсіподақ ұйымының сайланбалы органының қатысуымен қамтамасыз етеді:

5.4.1 Ұйымның қаржылық мүмкіндіктерін ескере отырып, еңбек өнімділігі мен өндіріс көлемінің артуына байланысты мамандардың, қызметшілер мен жұмысшылардың еңбек ақы төлеу қорының өсуі.

5.4.2 Қызметкерлердің жалақыны уақтылы, толық көлемде және ақшалай нысанда төлеу құқықтарын сақтауы.

Жалақы қызметкерге ақшалай нысанда төленеді. Қызметкерлерге жалақы төлеудің нақты күні ұжымдық шартта көрсетіледі. Қызметкердің жазбаша өтініші бойынша ұжымдық шартқа сәйкес аванс төленуі мүмкін.

5.4.3 Қызметкерлердің еңбек өнімділігі мен жалақысын көтеру негізінде табыстарының өсуі.

5.4.4 Қызметкердің келісімінсіз жалақының мөлшерін азайту есебінен еңбек үшін сыйақының дәстүрлі емес түрлеріне (заттай беру, сақтандыру және басқалары) жол бермеу.

5.4.5 Ұйымның қаржылық мүмкіншілігін есепке алып орташа жалақыны Қазақстан Республикасындағы жұмысқа жарамды халықтың 5 ең төмен күнкөріс деңгейіне дейін біртіндеп көтеру бойынша шаралар қолдану.

5.4.6 Тиісті жылға республикалық бюджетте белгіленген ең төмен жалақыға кемінде 1.2 коэффициентпен 1-ші разрядты салалық ең төмен тарифтік ставканы белгілеу:

5.4.7 Қызметі зиянды, ауыр және қауіпті еңбек жағдайларымен байланысты Ұйым қызметкерлері үшін кемінде 1.1-1.3 мөлшерінде көтеріңкі салалық коэффициент белгілеу.

5.4.8 Қызметкерлердің жалақысының тұтыну бағасының өсуімен байланысты индекстеу есебінен өсуін еңбек номаларын ауыстыру және қайта қарау үшін негіз деп санамау.

5.4.9 Жалақы төлеу кезінде Жұмыс беруші әрбір қызметкерге тиісті кезең ішінде оған тиесілі жалақының құрамдас бөліктері, жүргізілетін ұстап қалу (әлеуметтік қорларға ұстап қалуды қоса алғанда) негіздері туралы, сондай-ақ төленуге тиіс жалпы ақша сомасы туралы хабарлайды.

5.4.10 Қызметкерлердің жалақы төлеу мерзімінің бұзылу мәселелері бойынша талаптарын Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен қарау.

5.5. Жұмыс беруші:

5.5.1 Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жалақы бойынша төлемдердің кезектілігін;

5.5.2 егер еңбек, ұжымдық шарттарда неғұрлым ұзақ мерзім көзделген болса, олар енгізілгенге дейін 1 айдан кешіктірілмейтін мерзімде Ұйым кәсіподағының тиісті органымен алдын ала келісуді, еңбек нормаларын қайта қарауды, енгізу мен ауыстыруды, еңбекке ақы төлеу шарттарын тек экономикалық негіздеме негізінде өзгертуді қамтамасыз етеді.

5.6. Тараптар сала Қызметкерлерінің жалақы деңгейіне талдау жүргізеді және қажеттілігіне қарай жалақыны ұйымдастыруды жетілдіру

жөніндегі заңнамалық және нормативтік актілердің қабылдануына және олардың іске асырылуына қол жеткізеді.

5.7 Қазақстан Республикасының кәсіподағы:

5.7.1 Атқарушы билік органдарының еңбекке ақы төлеудің ең төменгі мөлшерін көтеру, бағаның өсуіне байланысты еңбекке ақы төлеу тәртібін бекіту, сондай-ақ Қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің тұрмыс деңгейін жақсартуға бағытталған басқа да әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешу туралы шешім қабылдауына қол жеткізуге;

5.7.2 Ұйымдағы еңбекке ақы төлеу және жұмыспен қамту мәселелері бойынша еңбек жанжалдарын реттеуге көмек беруге;

5.7.3 кәсіподақ кадрлары мен активке оқу өткізуге, ұйымдастыру және еңбекке ақы төлеу мәселелері бойынша кәсіподақ мүшелеріне заң және консультациялық көмек көрсетуге міндеттенеді.

5.8 Еңбекке ақы төлеу.

Тарифтік Келісім Ұйым қызметкерлерін ұйымдастыру және еңбекке ақы төлеу шарттары мен тәртібін белгілейді:

Тариф жүйесін, өтемақы және ынталандырушы төлемдерді есептеу тәртібі мен шарттарын белгілеу;

Ұйымда бекітілген және қолданыстағы еңбек құқығы нормаларын қамтитын ішкі құжаттардың міндеттілігі;

нормативтік жалақы қорының (ЖҚ) пайдаланылуын және тарифтік ставкалардың, айлық ақылардың, еңбекке ақы төлеу жүйесінің дұрыстығын бақылау.

5.9 Жалақы.

5.9.1 Қызметкерлерге еңбекақы төлеу үшін Ұйым бойынша Жұмыс берушінің актісімен күнтізбелік жылдың бірінші күнінен бастап еңбекке ақы төлеудің ең төменгі мөлшері белгіленеді.

5.9.2 Тұтыну бағасының өсуіне байланысты Ұйым Қызметкерлерінің жалақысын нақты ұстау деңгейінің артуын қамтамасыз ету индекстеу арқылы, Ұйымның қаржылық мүмкіншілігін есепке алып, жүзеге асырылады.

Тұтыну бағасының өсу индекстері Қазақстан Республикасының ресми мемлекеттік органдарының мәліметтері негізінде анықталады.

5.9.3 Осы Келісіммен ұсынылған тарифтік ставкалар (айлық ақылар) топтарының, тарифтік коэффициенттердің арақатынасы индекстеу кезінде сақталады.

5.9.4 Қызметкерлерге жалақы айына бір рет есепті кезеңнен кейінгі айдың 10-шы күнінен кешіктірмей ақшалай нысанда (теңге) төленеді. Жалақы беретін айдың нақты күні ұжымдық шарттарда белгіленеді.

5.10 Еңбекке ақы төлеу жүйесі.

5.10.1 Ұйымда мынадай еңбекке ақы төлеу жүйелері белгілену мүмкін (ЕАТЖ):

- уақытпен есептелетін;

- кесімді;

- уақытпен есептелетін-сыйлықақы;
- кесімді-сыйлықақы.

5.11 Жалақы құрылымы.

5.11.1 Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, ұжымдық шартқа және еңбек шартына сәйкес жалақы:

а) тұрақты бөліктен (орташа айлық жалақының 75%-ын құрайтын негізгі жалақы);

- айлық ақылар, тарифтік ставкалар, кесімді бағалар бойынша еңбекке ақы төлеу;

- еңбекке ақы төлеу режимімен және жұмыс жағдайымен байланысты міндетті төлемдер, еңбек жағдайлары үшін қосымша ақылар мен үстемеақылар, түнгі уақыттағы, мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін, еңбек жағдайлары зиянды, қауіпті, ауыр жұмыс үшін қосымша ақы, экологиялық апат және радиациялық қауіп-қатер аймақтарында тұрумен және жұмыстарды орындаумен байланысты қосымша ақылар;

- ынталандырушы сипаттағы белгіленген қосымша ақылар (ұжымдық шартқа, Ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес кәсіби шеберлігі үшін, жұмыс өтілі және т.б. үшін үстемеақы);

б) біржолғы ынталандырушы төлемдер (орташа айлық жалақының 25%-ын құрайтын):

- сыйлықақылар, сыйақылар (ұжымдық шарттың, еңбек шартының талаптарымен және Жұмыс берушінің актілерімен белгіленген көрсеткіштерді орындауға байланысты төленетін ай, тоқсан үшін жұмыс нәтижелері бойынша ағымдағы сыйлықақы беру);

- төлем көзіне тәуелсіз біржолғы (бір реттік) сыйлықақылар;

- тоқсан, жартыжылдық, жыл үшін жұмыс қорытындысы бойынша сыйлықақылар (бонустар);

- біржолғы ақшалай сыйақылар (мерейтойлық, мерекелік күндерге және басқалары);

- бір реттік сипаттағы жұмыстарды орындау нәтижелері бойынша сыйлықақыдан тұрады.

5.12 Тарифтік ставкалар және айлық ақылар.

Жұмысшыларға тарифтік ставкалар және Ұйымның басшыларына, мамандары мен қызметшілеріне лауазымдық айлық ақылар осы Ұйымда бекітілген еңбекке ақы төлеуге арналған Бірыңғай тарифтік жүйеге сәйкес белгіленеді.

Ұйымның еңбекке ақы төлеудің бірыңғай тарифтік жүйесі осы Келісімде көзделген, ұсынып отырған Салалық тарифтік кестені есепке ала отырып әзірленеді.

Машина жасау саласы қызметкерлерінің салалық тарифтік кестесі (СТК) тарифтік разрядтар жүйесін, сондай-ақ барлық кәсіптер, қызметтер мен бірінші разрядты тарифтік ставка жөніндегі Қызметкерлердің кәсіби-білікті топтары үшін ставкалар (айлық ақылар) мөлшерін анықтайтын тарифтік коэффициенттерді білдіреді.

Келесі разрядтардың тарифтік ставкаларының мөлшері Ұйымның Бірыңғай тарифтік кестесіне сәйкес 1 разрядты тарифтік ставканы тиісті тарифтік коэффициентке көбейту жолымен есептеледі.

Салалық тарифтік коэффициенттер	
Разряд	Ұсынылатын салалық тарифтік сетка (1-ші разрядты тарифтің деңгейіне)
1	1,0
2	1,25
3	1,5
4	1,75
5	2,00
6	2,25
7	2,5
8	2,80
9	3,15
10	3,32
11	3,50
12	3,70
13	3,95
14	4,21
15	5,30
16	6,06
17	7,58
18	8,6
19	9,4
20	10,0
21	11,0

СТК-де еңбекке ақы төлеу тарифтік коэффициенттердің төменнен жоғарыға қарай өсуімен 21 разряд бойынша сараланған.

Разрядтардың санын Ұйым дербес анықтайды.

Қызметкерлердің санаттары мен лауазымдарын біліктілік разрядтары бойынша бөлуді Жұмыс беруші төмендегі ұсынымдарды ескере отырып, дербес жүргізеді:

Қызметкерлердің санаттары мен лауазымдары	Разрядтар
1. Біліктілігі төмен жұмысшылар, күзет	1-2
2. Біліктілігі орташа жұмысшылар, техникалық орындаушылар	3-8
3. Біліктілігі жоғары жұмысшылар	5-8
4. Мамандар, жетекші мамандар	9-14
5. Бас мамандар	13-15
6. Дербес құрылымдық бөлімшелердің басшылары	13-15
7. Ұйым басшылары	15-21

Ұйым басшылары орынбасарларының разрядтары Ұйым басшыларымен салыстырғанда 1-2 разрядқа төмен белгіленеді.

Бөлім басшыларын, мамандарды, қызметшілерді ОТК нақты разрядтарына жатқызған кезде лауазымдарға, жалпы салалық лауазымдардың сипаттамаларына, қолданыстағы лауазымдық нұсқаулықтарға қойылатын біліктілік талаптарын басшылыққа алу керек.

Жалақыны ұйымдастырудың тарифсіз жүйесі қабылданған ұйымдарда айлық тарифтік ставкалар мен лауазымдық айлық ақылардың мөлшерін анықтау және тағайындау үшін СТК пайдалануға ұсыныс беріледі.

Ұйымдардағы еңбекке ақы төлеу жүйелері, материалдық көтермелеу нысандары, сыйлықақы мен үстемеақы түрлері, тарифтік ставкалар (айлық ақылар) мөлшері Ұжымдық шартта және Ұйымның ішкі құжаттарында (Жұмыс берушінің актілерінде) белгіленеді және бекітіледі.

5.12.1 Қызметкердің айлық жалақысының ең төменгі мөлшері немесе айлық тарифтік ставкасының мөлшері мына формула бойынша анықталады:

Окл. = Мин. тар. ст.х Кмтк.,

Мұнда: Окл. – айлық тарифтік ставканың мөлшері.

Мин. тар. ст теңге – Ұйымда белгіленген 1-ші разрядтың ең төменгі тарифтік ставкасы.

К мтк. – Ұйымның еңбекке төлеу тарифтік жүйесіне сәйкес разрядаралық тарифтік коэффициент.

5.12.2 Қызметкерлерге қойылатын біліктілік талаптары және жұмыстардың белгілі бір түрлерінің күрделілігі кәсіптік стандарттар негізінде, ал олар болмаған кезде Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірінғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы мен Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы, жұмысшы кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамалары және ұйымдар басшылары, мамандары және басқа да қызметшілері лауазымдарының үлгілік біліктілік сипаттамалары негізінде белгіленеді.

5.13 Үстемеақылар, қосымша ақылар.

5.13.1 Атынан ұжымдық шарт жасалған Ұйымның Қызметкерлеріне еңбек сінірген жылдары үшін сыйақы төленуі мүмкін. Осы сыйақыны төлеу тәртібі мен мөлшері бекітілген бюджетте осы бап бойынша шығыстар болған және Ұйымда ақша қаражаты болған жағдайда Жұмыс беруші тиісті Кәсіподақ органымен бірлесіп бекітетін ережемен анықталады.

5.13.2 Қызметкерлерге кәсіптік шеберлігі үшін үстемеақы ұжымдық шартқа сәйкес төленеді.

5.13.3 Мерзімнен тыс уақыттағы жұмыс үшін еңбекақы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүргізіледі.

5.13.4 Мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін еңбекақы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүргізіледі.

5.13.5 Түнгі уақыттағы жұмыс үшін еңбекақы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүргізіледі.

5.13.6 Қызметкердің кінәсінен болмаған іркіліс уақыты үшін еңбекақы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес орташа жалақының кемінде 50% мөлшерінде белгіленеді.

5.13.7 Қызметтерді қоса атқарғаны (қызмет көрсету аймағын кеңейту) немесе уақытша болмаған Қызметкердің міндеттерін орындағаны үшін қосымша ақы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, ұжымдық шартқа сәйкес жүргізіледі.

5.13.8 Еңбек жағдайлары зиянды және қауіпті жұмыстарда істеген қызметкерлерге жұмыс орындарын аттестаттау немесе тестілеу нәтижелері бойынша қосымша ақылар мен жеңілдіктер беріледі.

5.13.9 Ұйымның жолдамасы бойынша білім беру ұйымдарында оқитын Ұйым Қызметкерлеріне емтихандар тапсыру, диплом жобасын (жұмысын) дайындау және қорғау, бітіру емтихандарын тапсыру кезінде демалыс ақысы Қызметкердің орташа жалақысы бойынша жүргізіледі.

5.13.10 Жұмысшыларға бригадаға (ауысымға) басшылық жасағаны үшін қосымша ақы Ұйымның ұжымдық шартына және Ұйымның ішкі құжаттарына сәйкес төленеді.

5.13.11 Құрылымдық бөлімшелер басшыларының, мамандар мен қызметшілердің лауазымдық айлық ақыларына жеке дербес үстемеақылар Ұйымның ішкі құжаттарымен белгіленген тәртіпте және жағдайда үстемеақы қорлары мен нормативтік ЖҚ белгілеген шекте жоғары кәсіби шеберлігі үшін Ұйымның ұжымдық шартына сәйкес белгіленеді.

5.14 Сыйлықақылар, сыйақылар.

5.14.1 Жұмысшыларға жалақының сыйлықақы бөлігі (ай, тоқсан жұмыстарының нәтижелері бойынша ағымдағы сыйлықақы) Ұйымның бюджетінде бекітілген ЖҚ шегінде белгіленген шарттар мен көрсеткіштерді орындағаны үшін, Ұйымның ішкі құжаттарында, ұжымдық шарттарда белгіленген тәртіпте және жағдайларда есептеледі.

5.14.2 Басшыларға, мамандар мен қызметшілерге жалақының сыйлықақы бөлігі (ай, тоқсан жұмыстарының нәтижелері бойынша

ағымдағы сыйлықақы) Ұйымның бюджетінде бекітілген ЖҚ шегінде белгіленген шарттар мен көрсеткіштерді орындағаны үшін, Ұйымның ішкі құжаттарында, ұжымдық шарттарда белгіленген тәртіпте және жағдайларда есептеледі.

5.14.3 Жұмысшылар жалақысының сыйлықақы бөлігінің деңгейі пайызбен белгіленеді:

- еңбекке ақы төлеудің кесімді нысаны бойынша жұмыс істейтіндерде кесімді бөліктен;

- еңбекке ақы төлеудің мерзімдік нысаны бойынша жұмыс істейтіндерде мерзімдік бөліктен (тариф, айлық ақы).

5.14.4 Ұйымның ішкі құжаттарына, ұжымдық шартқа сәйкес осы мақсатқа арналған қаражат болған кезде қызметкерлерге бір жылғы жұмыс қорытындысы бойынша сыйақы төленуі мүмкін.

VI. Кадрлық әлеуетті дамыту

Жұмыс беруші мыналарды қамтамасыз етеді:

6.1 Ұйым қызметкерлерінің кадрлық әлеуетін дамыту мақсатында Жұмыс беруші өндірістік қажеттілікті ескере отырып, Ұйымның қаржылық қаражаты есебінен кадрлардың біліктілігін арттыруды және кәсіптік қайта даярлауды көздейтін персоналды оқыту жүйесін ұйымдастырады.

6.2 жаңа қызметкерлерді тікелей өндірісте даярлау кезінде теориялық сабақтар мен өндірістік оқу Ұйымның ішкі құжаттарына және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жастары, мамандықтары мен өндірістері сәйкес келетін қызметкерлер үшін жүргізіледі.

6.3 Өндірістегі кәсіптік оқу аяқталған соң Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің біріңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің біріңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығына сәйкес мамандығы бойынша жұмысшыға біліктілік (разряд, класс, санат және т.б.) беріледі және алған біліктілігіне (разряд, класс, санат және т.б.) сәйкес жұмыс беріледі.

6.4 Өндірісте кәсіптік оқытудан өтіп жатқан немесе оқу орындарында өндірістен қол үзбей оқып жатқан қызметкерлерге Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына және ұжымдық шартқа сәйкес жұмысты оқумен қатар алып жүру үшін қажетті жағдай жасауға міндетті.

6.5 Біліктілік разрядтарын көтерген кезде немесе жұмыс бабында жоғарылаған кезде Қызметкерлердің өндірістегі кәсіптік оқытуды, жалпы білім беретін және кәсіптік даярлықты ойдағыдай өткені, сондай-ақ олардың жоғары немесе орта кәсіптік білімі ескерілуі тиіс.

6.6 Уәкілетті органдар машина жасау саласын дамыту бағдарламасын, онда кадрлардың кәсібилігін арттыруын, Қызметкерлердің жұмыстан босатылуының алдын алу шаралары мен жұмыссыздықтан қорғауды, негізінде Ұйымның ұжымдық шарттарының тиісті бөлімдері жасалатын Ұйым қызметкерлерінің кәсіптік әлеуетін сақтауын және ұтымды пайдалануын бейнелеп көрсете отырып әзірлейді.

6.7 Жұмыс беруші мен кәсіподақ ұйымдары Ұйымда жас кадрларды орнықтыру, олардың кәсіптік шеберліктерін арттыру және өндірістік проблемаларды шешуде шығармашылық белсенділігін дамыту, мәдени дамуы мен бос уақытын, жас қызметкерлердің әлеуметтік қорғалуын жақсарту мақсатында тиісті іс-шараларды әзірлейді және іске асырады.

VII. ГЕНДЕРЛІК САЯСАТ: ЖҰМЫС ІСТЕЙТІН ӘЙЕЛДЕРГЕ ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР

Жұмыс беруші:

7.1 Еңбек жағдайлары зиянды және ауыр жұмыстарда істейтін әйелдерге басқа мамандық таңдау мүмкіндігін беруге;

7.2 16 жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге олардың жеке өтініші бойынша айына жалақысы сақталмайтын 1 бос күн беруге.

7.3 Жұмыс беруші жүкті әйелдердің, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар (ұл, қыз асырап алушы) ата-аналардың бірінің жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақытын белгілейді.

Өзге жағдайларда толық емес жұмыс уақыты тараптардың келісімі бойынша белгіленеді.

7.4 Бастауыш мектепте оқитын балалары бар әйелдерге бір жұмыс істемейтін күн – 1 қыркүйекте жалақысы сақталған демалыс беруге.

7.5 14 жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге ұзақтығы 2 жұмыс күнінен кем емес қосымша ақылы демалыс беруге міндеттенеді.

Тараптар әйелдердің еңбек жағдайын, тұрмысы мен демалысын жақсарту бойынша жұмысты тұрақты жүргізу жөнінде келісімге келді.

VIII. ЖАСТАР САЯСАТЫ. ЖАС ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРГЕ ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР МЕН ЖЕҢІЛДІКТЕР

8.1 29 жасқа дейінгі, өндірістен қол үзіп ЖОО-да, АОО-да толық оқу курсы аяқтаған және тікелей оқу орнын аяқтағаннан кейін 3 ай ішінде алған мамандығының бейіні бойынша Ұйымға жұмысқа орналасқан адамдар жас мамандар болып есептеледі.

Жас маманның мәртебесі жас маманның міндеттемесі Ұйымда кемінде 3 жыл жұмыс істеген жағдайда Жұмыс берушімен еңбек шартын жасасқан сәттен бастап есептеледі.

8.1.1 Тараптар төмендегілерді Ұйымдағы жасар саясатының бірлескен жұмысының басым бағыттары деп санайды:

- жастармен оқу орындарында кәсіби бағдар беру жұмыстарын жүргізу және жас қызметкерлерді Ұйымда орнықтыру;

- олардың кәсіби біліктіліктерін арттыруға және қызмет бабында өсуіне көмектесу;

- жастардың шығармашылық белсенділігін дамыту;

- құқықтық және әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету;

- жастардың бос уақытын, дене шынықтыру-сауықтыру және спорттық жұмысты жандандыру және қолдау.

8.2 Осы мақсатта Жұмыс беруші мен Ұйым Кәсіподағы:

8.2.1 Ұжымдық шартқа тиісті бөлім енгізеді;

8.2.2 Жастар саясатының кәсіподақ тұжырымдамасын есепке ала отырып кешенді жастар бағдарламасын әзірлейді және олардың орындалуын қамтамасыз етеді;

8.3 Ұйымның Жұмыс берушісі:

8.3.1 Жалпы білім беретін және арнаулы оқу орындарының бастапқы, орта және жоғарғы кәсіптік білім беру орындарын аяқтаған, сондай-ақ бюджетпен бекітілген сан шегінде шақыру бойынша әскери қызметін өтегеннен кейін ұйымға қайтып оралған адамдар үшін жұмыс орындарын квоталауды қарастырады.

8.3.2 Әскери қызметін өтегеннен кейін қайтып оралған және ұжымдық келісімге сәйкес кемінде 3 жыл Ұйымда одан әрі жұмыс істейді деген шартпен жұмысқа қабылданған жас қызметкерлерге материалдық көмек көрсетеді.

8.3.3 Ұйымның жолдамасымен өндірістен қол үзбей оқитын қызметкерлерге, Қызметкердің орташа жалақысы бойынша ақылы оқу демалысын, сондай-ақ егер бұл ұжымдық шартта көзделген болса басқа да жеңілдіктер береді.

8.3.4 Жас қызметкерлерге сомасы және қаражаттың мақсатты пайдаланылуы ұжымдық шартпен немесе Кәсіподақпен келісілген Ұйымның ішкі құжаттарымен анықталатын материалдық көмек көрсетуге және қарыз (несие) беруге қаражат қарастырады;

8.3.5 Жас қызметкерлерге Кәсіподақпен келісім бойынша Ұйымға қажетті мамандықтар бойынша егер бұл ұжымдық шарттарда көзделген болса, ұйымның қаражаты есебінен жоғары және арнаулы оқу орындарына оқуға жіберуге басым құқық береді;

8.3.6 Басқа қалалық жас мамандарға еңбек шартын жасасқан кезде және ұжымдық шартқа сәйкес орналасуға Ұйымның ішкі құжатының негізінде 10 минималды жалақыдан кем емес мөлшерде біржолғы материалдық көмек төленуі мүмкін.

8.4 Жұмыс беруші жастарды Ұйымға тарту және Кәсіподақтың пікірін есепке ала отырып және қаржылай мүмкіндік болған жағдайда бастауыш, орта, жоғары кәсіптік білім беретін оқу орындарында жас мамандарды даярлау сапасын арттыру мақсатында:

- оқу ұйымдарына пайдаланылмайтын өндірістік қуат пен жабдықты өтеусіз береді;

- арнайы пәндердің оқытушыларын өндірісте тағылымдамадан өткізеді;

- жақсы оқитын оқушылар мен студенттерге атаулы стипендиялар белгілейді;

- оқушылар мен студенттерді өндірістік практикаға қабылдайды және олардың ішінен еңбек қатынасы рәсімделгендеріне жұмыс уақытына ақы төлейді.

8.5 Тараптар жыл сайын Ұйымдарда «Мамандығы бойынша ең үздік жас жұмысшы», «Ең үздік жас маман» атағына республикалық кәсіби шеберлік конкурстарын өткізеді.

IX. ЖҰМЫСПЕН ҚАМТУҒА ЖӘРДЕМДЕСУ

9.1 Жұмыс беруші Кәсіподақтың тиісті органдарының қатысуымен Қызметкерлердің босатылуын болжау бойынша жұмысты жүзеге асырады. Өндіріс көлемі уақытша қысқарған кезде Қызметкерлердің жаппай жұмыстан босатылуын болдырмау мақсатында Жұмыс берушілер Кәсіподақ органдарымен бірлесіп тиісті іс-шараларды әзірлейді.

9.2 Жұмыс беруші болжанған қысқарту күніне дейін екі ай бұрын тиісті Кәсіподақ органына бұл туралы хабарлап, қызметкерлерді жаппай босату туралы шешім қабылдайды.

9.3 Ұйымды тарату, Қызметкерлердің санын немесе штатын қысқарту және болуы мүмкін Қызметкерлермен жасалған шарттарды бұзу туралы шешім қабылдаған кезде Жұмыс беруші:

- босатылуы тиіс Қызметкерлердің кандидатураларына іріктеу жүргізеді, сондай-ақ Еңбек кодексінде көзделген кепілдіктерді есепке ала отырып, жұмыста қалдыруға басым құқықты іске асырады;

- Кәсіподақтың тиісті органдарына Қызметкерлерді жаппай жұмыстан босату жөніндегі мәліметтерді (қысқарту күні басталғанға дейін 2 (екі) айдан кешіктірмей) уақтылы ұсынады;

- Әр Қызметкерді жұмыстан босату жөнінде (қысқарту күні басталғанға дейін 1 (бір) айдан кешіктірмей) ескереді;

Еңбек қатынастарын тоқтату Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүргізіледі.

Жұмыс беруші Қызметкерлердің төмендегі санаттарымен штаттың қысқартылуы бойынша:

- 3 жасқа дейінгі балалары бар қызметкер әйелдермен;
- жүкті әйелдермен;
- 14 жасқа дейінгі балалары бар жалғыз басты аналармен;
- 18 жасқа дейінгі мүгедек балалары бар қызметкерлермен;
- Ұйымда жұмыс кезінде еңбек жарақатын, кәсіби ауру алған адамдармен;

- «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік

жасқа толуға екі жылдан аз қалған қызметкерлермен еңбек шартын бұзбайды.

9.3.1 Ұйым қызметкерлерінің санын немесе штатын қысқартқан кезде Қызметкерлерді жаппай жұмыстан босатудың критерийі жұмыс істейтіндердің жалпы санынан 10 пайыз көп мөлшерде қызметкерлерді жұмыстан шығару болып табылады.

9.4 Қызметкерлердің санының немесе штаттың қысқартылуына байланысты алдағы уақытта жұмыстан шығарылатыны жөнінде ескертілген қызметкерге жұмыс іздеу үшін уақыт беріледі. Бұл уақыттың ұзақтығы ұжымдық шартта белгіленеді.

9.5 Жұмыс беруші Ұйымның қаржылық мүмкіндіктеріне сүйеніп, Кәсіподақтың тиісті органының қатысуымен әлеуметтік қолдау қорын құра алады, оның есебінен:

- Ұйымның барлық жұмыстан босатылатын Қызметкерлеріне және бірінші кезекте екі және одан көп асырауында жан бар болған кезде Қызметкерлерге, отбасында жеке табыс табатын Қызметкерлер жоқ адамдарға материалдық көмек көрсетіледі;

- заңнамада белгіленген қызметтен босағанда алатын жәрдемақыдан тыс жұмыстан шығарылған кезде өтемақы төленеді.

9.6 Жұмыс беруші Кәсіподақ органдарымен бірлесіп техникалық қайта жарақтандыруға және Ұйымды дамытуға сәйкес, өзінің қаржылық жағдайын есепке алып, жұмыстан босатылатын Қызметкерлер мен жұмыссыздарды кәсіби даярлау және қайта оқыту үшін жағдай жасайды, тиісті оқу жоспарлары мен бағдарламалар әзірлеуді жүзеге асырады.

9.7 Өндірістен қол үзіп қайта даярлауға (қайта мамандануға) жіберген кезде Қызметкердің бүкіл оқыған кезеңіне орташа жалақысы сақталады.

9.8 Жұмыс беруші кәсіподақ комитетін ескертіп, зейнеткерлік алдындағы жастағы адамдардан басқа (зейнеткерлікке шығуға 3 жыл қалған), Ұйымда кемінде 10 жыл үзіліссіз жұмыс өтілі барларға 3 айға дейінгі мерзімге толық емес жұмыс уақытын енгізеді.

9.9 Егер қызметкерлерді алдағы босату туралы ескерту кезеңінде тұтастай Ұйым бойынша Қызметкерлердің еңбек ақысының көлемі өседі, бұл өсу жұмыстан босатылатын Қызметкерлерге қатысты болады.

9.10 Жұмыстан босатылатын Қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделгеннен төмен емес көлемде жеңілдіктер мен өтемақылар беріледі.

Ұйымда 10 және одан көп жыл жұмыс істеген Қызметкерлерге қызметтен босаған кезде алатын жәрдемақы жоғары мөлшерде төленуі

мүмкін. Қызметтен босаған кезде алатын жәрдемақының көлемі ұжымдық шартта белгіленеді.

9.11 Жұмыс беруші кәсіптік білім беру мекемелерін бітірушілерді жұмысқа орналастыру және оларды жұмыс орындарына орнықтыру бойынша іс-шаралар әзірлейді.

9.12 Жұмыс беруші кадрларды кәсіби даярлауды ұйымдастыру бойынша шаралардың жүзеге асырылуын қамтамасыз етеді.

X. ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

10.1 Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, басқа заңдар мен өзге де нормативтік құқықтық актілерге, қағидаларға, еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтарға, өңірлік және салалық арнаулы және басқа да бағдарламаларға, Келісімге сәйкес Қызметкерлер үшін қауіпсіз еңбек жағдайы мен еңбекті қорғауды қамтамасыз етеді.

10.2 Ұйымдарда қажетті нормативтік-техникалық құжаттамалар әзірленеді, еңбекті қорғау және өндірістік жарақаттанудың алдын алу, қызметкерлерге өндірістік ортаның зиянды факторларының әсерін болдырмау жөніндегі ұйымдық-техникалық, санитарлық-гигиеналық, емдеу-профилактикалық және басқа да қажетті іс-шаралар өткізеді.

Жаңа материалдарды, тиісті сертификаттары жоқ шикізаттарды қолдануға рұқсат етілмейді.

10.3 Жұмыс беруші ұжымдық шартта қорғау және еңбек қауіпсіздігі шарттарын жақсарту бойынша іс-шараларды, санитарлық-сауықтыру іс-шараларын алдын ала қарастырады және оларды Кәсіподақтың тиісті органымен келіседі.

10.4 Жұмыс беруші үнемі Ұйымның ұжымдық шартында, еңбекті қорғау жөніндегі келісімде белгіленген мерзімде, бірақ бес жылда кемінде бір рет Кәсіподақ өкілінің (өкілдерінің) қатысуымен тиісті өлшеу құралдарын пайдаланып еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарына аттестаттау жүргізеді.

Ұйымдарда еңбекті қорғау жөніндегі жұмыстарды аттестаттау еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттау нәтижелеріне сүйеніп жүргізіледі.

10.5 Кәсіподақ қызметкерлердің еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асырады.

10.6 Жұмыс беруші тиісті мамандық қызметкерлерінің ауысым алдындағы (еңбек қызметі барысында) міндетті мерзімдік медициналық тексеру жүргізуді ұйымдастырады.

Тиісті мамандық қызметкерлерін ауысым алдындағы міндетті және мерзімдік (еңбек қызметі барысында) медициналық тексерулер Ұйымның қаражаты есебінен жүргізіледі.

Қызметкер міндетті медициналық тексеруден өтуден жалтарған кезде, сондай-ақ медициналық қарсы көрсетілімдер жағдайында Жұмыс беруші қызметкерді еңбек міндеттерін орындауға жібермейді.

Кәсіподақ Қазақстан Республикасының уәкілетті органы белгілеген мерзімдерге сәйкес міндетті медициналық тексерулердің уақытында жүргізілуін бақылайды. Кәсіподақ Жұмыс беруші мен емдеу-профилактикалық мекемелерінің өндірістегі жазатайым жағдайлар, улану және кәсіби аурулар кезінде сала Қызметкерлеріне медициналық көмектің дер кезінде қамтамасыз етілуін бақылайды, сондай-ақ емдеу-профилактикалық мекемелермен қарым-қатынаста қызметкерлердің мүдделерін білдіреді.

10.7 Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың тиісті органы Қызметкерлерге химиялық заттардың тізбесінің негізінде сүт немесе басқа да емдеу-профилактикалық тамақ өнімдерін тегін беруге байланысты мәселелерді бірлесіп шешеді, олармен жұмыс істеген кезде профилактикалық мақсатта сүтті немесе емдеу-профилактикалық тамақтың басқа да өнімдерін, еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істейтін қызметкерлерге сүтті немесе емдеу-профилактикалық тамақтың басқа да өнімдерін тегін беру нормалары мен шарттарын қолдануға кеңес етіледі.

Сүт немесе емдеу-профилактикалық тамақтың басқа да өнімдері Қызметкерге тікелей осы жұмыстарда оның ұзақтығына қарамастан нақты жұмыс істеген күндеріне беріледі.

10.8 Еңбек және демалыс режимдерінде белгіленген еңбек жағдайларына қойылатын нормативтік талаптар бұзылған жағдайда қажетті жеке қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етпеген жағдайда қызметкер анықталған бұзушылықтарды жойғанға дейін жұмысты орындаудан бас тартуға құқылы.

Қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз етпеуге байланысты жұмысты орындаудан бас тарту тәртіптік жаза қолдану үшін негіз бола алмайды.

10.9 Қауіпсіз еңбек жағдайларын қамтамасыз етпеген кезде Еңбекті қорғау қағидаларының анықталған бұзушылықтарын жойғаннан соң ғана жұмыстарды жүргізуге рұқсат етіледі.

10.10 Аварияларды жоюмен және Қызметкерлердің денсаулығы мен өміріне қауіп бар болған жағдайларда жүргізілетін қауіпсіз еңбек жағдайын жасаумен байланысты жұмыстар Жұмыс беруші мен Қызметкерлер арасындағы арнайы шарттардың негізінде жүзеге асырылады.

Еңбекке ақы төлеуді, өтемақының түрі мен мөлшерін, жұмыс режимін қоса алғанда, мұндай шарттардың негізгі ережелері, оларды жасау тәртібі мен қолданылуы ұжымдық шарттарда алдын ала келісілуі тиіс.

10.11 Өндірістік факторлардың және жұмыс орнында еңбек процесі факторларының нормативтік мәндері артқан кезде жұмыс жүргізу үшін ұжымдық шарттарда алдын ала келісілетін міндетті шарттар мыналар болып табылады:

- бұл ретте толық жұмыс ауысымы үшін барлық жеңілдіктер мен еңбек ақыны сақтай отырып жұмыс ауысымының қалыпты ұзақтығын бір сағатқа қысқарту;

- зиянды еңбек жағдайы үшін қосымша демалыс беру;

- жеке қорғаныш құралдарын және т.б. міндетті пайдалану.

Нормативтік құқықтық актілерде белгіленгеннен артық өтемақы беруге арналған шығыстар Ұйымның өз қаражаты есебінен жүзеге асырылады.

10.12 Қызметкерге еңбек жағдайларының еңбекті қорғау жөніндегі нормативтік-құқықтық актілерге сәйкес келмеуі себепті жұмыс орындарында жұмысты тоқтата тұрған кезде жұмыс орны мен орташа жалақысының сақталуы қамтамасыз етіледі.

10.13 Жұмыс беруші жұмысқа қабылданатын Қызметкерлерге еңбек жағдайлары, олардың зияндылық және қауіптілік дәрежелері, денсаулық үшін ықтимал жағымсыз салдары, қажетті жеке қорғаныш құралдары, өтемақы, еңбек және демалыс режимі туралы хабарлайды. Мұндай ақпарат Қызметкердің өтініші бойынша және оның еңбек процесінде берілуі тиіс. Еңбек жағдайының, ауыр жұмыс үшін берілетін өтемақылар мен жеңілдіктердің және зиянды немесе қауіпті еңбек жағдайларының дәйекті сипаттамалары Қызметкерлермен жасалатын еңбек шарттарында көрсетіледі.

10.14 Жұмыс берушінің бастамасымен және (немесе) Қызметкерлердің не олардың өкілдерінің бастамасымен қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Оның құрамына техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, жұмыс берушінің өкілдері, Қызметкерлердің өкілдері тепе-теңдік негізінде кіреді.

10.14.1 Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамы Жұмыс берушінің және Қызметкерлердің өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

10.14.2 Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті екі жылдық кезеңділікпен ротация негізінде Жұмыс беруші мен Қызметкерлер өкілдерінің арасынан кеңес мүшелері сайлайтын тәраға басқарады.

Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімдері Жұмыс беруші мен Қызметкерлер үшін міндетті болып табылады.

10.14.3 Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес Жұмыс беруші мен Қызметкерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттанудың және кәсіби аурудың алдын алу бойынша бірлескен іс-қимылын ұйымдастырады, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарында еңбек жағдайлары және оны қорғау жөнінде тексерулер жүргізуін ұйымдастырады.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіподақ, ал ол болмаған жағдайда ұйым Қызметкерлерінің жалпы жиналысы оған қызметкерлердің үштен екісі қатысқан жағдайда көпшілік дауыспен ұсынады.

10.14.4 Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен бекітіледі.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ оларды бақылауды жүзеге асыру тәртібі қауіпсіздік және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің шешімімен белгіленеді.

10.15 Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға өздеріне жүктелген функцияларды орындау үшін жұмыс ауысымы ішіндегі орташа табысы көлемінде ақылы ұзақтығы ұжымдық шартта алдын ала келісілетін, бірақ аптасына кемінде 2 сағат бос уақыт беріледі.

10.16 Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың жұмыстан шығарылуы жұмыскерлер өкілдерінің пікірлерін есепке алғанда ғана болуы мүмкін.

10.17 Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының еңбек және өзге де заңнамаларына сәйкес өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруге және есепке алуды жүргізуге міндетті.

10.18 Жұмыс беруші «Қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, оларға нұсқама беру және білімдерін тексеру қағидалары мен мерзімдерін бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 25 желтоқсандағы № 1019 бұйрығына сәйкес барлық

қызметкерлерді еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша оқыту, оларға нұсқама беру және білімдеріне тексеру жүргізеді.

10.19 Ауыр жұмыстарда және еңбек жағдайлары зиянды немесе қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге Жұмыс беруші Қазақстан республикасының заңнамасында және ұжымдық шартта белгіленген өтемақы беруге міндетті.

10.20 Еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда, сондай-ақ ерекше температуралық жағдайда жүргізілетін немесе ластанумен байланысты жұмыстарда Жұмыс беруші Ұйымның қаражаты есебінен Қызметкерлерді белгіленген нормаларға сәйкес арнайы киіммен, арнайы аяқкиіммен және басқа жеке қорғану құралдарымен тегін қамтамасыз етеді.

Қызметкерлерге жеке қорғану құралдарын беру Қызметкерлерді арнайы киіммен, арнайы аяқкиіммен және басқа да жеке қорғану құралдарымен қамтамасыз ету қағидаларына сәйкес жүзеге асырылады.

Беруге міндетті арнайы киімнің, арнайы аяқкиімнің, оның ішінде жылы, басқа да жеке қорғану құралдарының тізбесі, сондай-ақ оларды беру нормалары ұжымдық шартта бекітіледі.

Тиісті арнайы киімсіз, арнайы аяқкиімсіз және басқа да жеке қорғану құралдарынсыз жұмыс істеуге тыйым салынады.

10.21 Ластанумен байланысты жұмыстарда істейтін Қызметкерлерге белгіленген норма бойынша сабын және басқа да майдан айыратын құралдар тегін беріледі.

10.22 Еңбек процесінде қажет жұмыс құрал-сайманы мен құрылғылар, аспаптар, жеке қорғану құралдары Қызметкерге тегін беріледі.

Қызметкер заңнамаға сәйкес өзіне берілетін жұмыс құрал-сайманының, құрылғылардың, аспаптар мен жеке қорғану құралдарының сақталуына және дұрыстығына жауапты болады.

Құрал-сайман, құрылғылар, аспаптар мен жеке қорғану құралдары тегін жөнделеді.

XI. ӘЛЕУМЕТТІК КЕПІЛДІКТЕР; ЖЕҢІЛДІКТЕР ЖӘНЕ ӨТЕМАҚЫЛАР

11.1 Еңбек міндеттерін орындаумен байланысты Қызметкерлерге келтірілген зақым, кәсіби ауру немесе өзге де денсаулығының бұзылуымен келтірілген зиянды өтеу бойынша қатынастар «Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңымен, оған сәйкес қабылданатын нормативтік құқықтық актілермен реттеледі.

11.2 Зардап шегушінің өтініші бойынша зиянды өтеудің ақшалай сомасын заңнамада белгіленгенмен салыстырып өсіру Ұйымның өз қаражаты есебінен жүргізіледі және ұжымдық шартта көрсетіледі.

11.3 Жұмыс орнында ауырған немесе жарақат алған Ұйым қызметкерлерін емдеу мекемелеріне алып бару Ұйымның есебінен жүргізіледі.

11.4 Ұйымның Жұмыс берушісі:

11.4.1 Қызметкер өндірісте қайтыс болған, сондай-ақ мүгедектің еңбек жарақаты (кәсіби ауру) салдарынан болған өлімі ұжымдық шартқа сәйкес:

- жерлеумен байланысты шығынды төлейді;
- қайтыс болған (өлген) адамның онымен бірге тұрған отбасына оның үш есе орташа айлық табысынан кем емес мөлшерде біржолғы жәрдемақы төлейді.

11.5 Қызметкердің қазасы еңбек міндеттерін орындаумен байланысты болмаған жағдайда қайтыс болған адамның онымен бірге тұрған отбасына ұжымдық шартқа сәйкес, Ұйымның қаржылық мүмкіншілігі болған жағдайда, қайтыс болған адамның орташа айлық мөлшерде біржолғы жәрдемақы төленеді.

11.6 Құрметті демалысқа кетуіне байланысты (зейнеткерлік жасқа жеткен кезде) Қызметкердің бастамасымен еңбек шартын бұзған кезде, ҚР ЕК 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша Қызметкердің бастамасымен еңбек шартын бұзған кезде, сондай-ақ оған кәсіпорында одан әрі жұмысты жалғастыру мүмкіндігін болдырмайтын мүгедектің I және II тобын белгілеу себепті еңбек шартын бұзған кезде адал еңбегі үшін біржолғы көтермелеу саладағы жұмыс өтілімен төмендегідей мөлшерде төленеді:

- 10 жылға дейін – бір айлық лауазымдық айлықақыдан/ айлық тарифтік ставкадан кем емес;

- 10-нан – 15 жылға дейін – 1,5 айлық лауазымдық айлықақыдан/ айлық тарифтік ставкадан кем емес;

- 15-тен – 20 жылға дейін - 2 айлық лауазымдық айлықақыдан/ айлық тарифтік ставкадан кем емес;

- 20-дан – 25 жылға дейін - 2,5 айлық лауазымдық айлықақыдан/ айлық тарифтік ставкадан кем емес;

- 25-тен- 30 жылға дейін – 3 айлық лауазымдық айлықақыдан/ айлық тарифтік ставкадан кем емес;

- 30-дан – 35 жылға дейін - 3,5 айлық лауазымдық айлықақыдан/ айлық тарифтік ставкадан кем емес;

40 жылдан артық - 4 айлық лауазымдық айлықақыдан/ айлық тарифтік ставкадан кем емес.

11.7 Жұмыс беруші Кәсіподақ органдарымен келісім бойынша және Ұйымның мүмкіндіктерін ескере отырып, ішкі құжаттарға және Ұйымның ұжымдық шартына сәйкес:

- отбасыларының жиынтық табысы ең төмен күнкөріс деңгейінен төмен қызметкерлерге қаржылай көмек көрсетеді;

- Қызметкерлерге тамаққа жәрдем қаржыны және көлік қызметіне жұмсалған шығынның орнын толтыруды Ұйымның қаражаты есебінен төлейді;

- Қызметкерлерді ыстық тамақпен қамтамасыз етеді.

Ұйым Қызметкерлеріне әлеуметтік-тұрмыстық қызмет көрсетудің нақты нысандары, көтеріңкі жеңілдіктер, кепілдіктер мен өтемақылар ұжымдық шарттарда көзделеді.

11.8 Жұмыс беруші ағымдағы спорттық, мәдени-көпшілік іс-шараларды қаржыландыруды, балалар мекемелеріне (мектеп, бала бақша, балалар үйі, спорт клубы және басқалары) шефтік көмек көрсету, мұқтаж Қызметкерлерге материалдық көмек көрсету, Қызметкерлерді шипажайлық-курорттық емделуге және сауықтыруға, осы мақсат үшін бастауыш кәсіподақ ұйымының есепшотына Ұйымның еңбекке ақы төлеу қорынан кемінде 1% (бір пайыз) мөлшерінде ай сайын аударымдарды көздей отырып жолдамалармен қамтамасыз етуді жүзеге асырады.

11.9 Еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша ауруды куәландыру қағазы жылына 30 күннен (240 жұмыс сағаты) көп емес Қызметкердің орташа жалақысы бойынша, қалғаны Қазақстан Республикасының заңнамасына және ұжымдық шарттарға сәйкес төленеді.

ХІІ. ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ КӘСІПОДАҚ ҚЫЗМЕТІНІҢ ЖҮЗЕГЕ АСЫРЫЛУЫ ҮШІН ЖАҒДАЙЛАР ЖАСАУ БОЙЫНША МІНДЕТТЕМЕЛЕРІ

12.1 Жұмыс беруші Кәсіподақ қызметіне, Қызметкерлер мен олардың өкілдерінің заңды құқықтарын іске асыруға жәрдемдеседі, Кәсіподақ қызметіне жәрдемді Ұйым мен құрылымдық бөлімшелердің басшылары және Ұйымның басқа да лауазымды тұлғалары тарапынан қамтамасыз етеді.

12.2 Жұмыс беруші Ұйымның балансындағы өзіне жалға берілген ғимараттарды, құрылысты, үй-жайларды және басқа объектілерді, сондай-ақ ұжымдық шарт жағдайында қызметкерлермен және олардың отбасы мүшелерімен демалыс ұйымдастыру, мәдени-ағарту, дене шынықтыру-

сауықтыру жұмыстарын жүргізу үшін қажет демалыс базасын, спорт және сауықтыру орталықтарын Кәсіподақтың пайдалануына бере алады.

12.3 Кәсіподақ жұмысын жүргізу, еңбек туралы заңнаманың, еңбекті қорғау жөніндегі қағидалардың сақталуын, Ұжымдық шарттың, Келісімнің орындалуын, Қызметкерлерге тұрғын үй-тұрмыстық қызмет көрсетілуін бақылауды жүзеге асыру үшін Ұйымдағы кәсіподақ органдарының мүшелері, жоғары тұрған кәсіподақ органдарының өкілдері:

- Ұйымдағы цехтарға, бөлімдерге, шеберханаларға, басқа да жұмыс орындарына кедергісіз баруға және көруге;

- Ұйымның сауда және қоғамдық тамақтану бөлімшелерінің, емханаларының (денсаулық пунктерінің), мектепке дейінгі балалар мекемелерінің, жатақханалардың, қызмет көрсетуші қызметкерлерінің жұмысын тексеруге құқылы.

Кәсіподақтың жарғылық қызметін жүзеге асыру үшін Жұмыс беруші;

- «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының заңына, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, «Әкімшілік пен кәсіпорындағы еңбекшілер арасындағы байланыстар туралы» 1967 жылғы 28 маусымдағы № 129 МОТ ұсынымына сәйкес оған әлеуметтік-еңбек және басқа мәселелер бойынша барлық қажетті ақпаратты кедергісіз береді;

- Ұжымдық шартта белгіленген уақыт шегінде кәсіподақ жиналыстарын жұмыс уақытында (тоқсанына кемінде бір рет) өткізуге көмектеседі.

12.4 Кәсіподақ мүшелері болып табылатын Қызметкерлердің жазбаша өтініштері болған жағдайда, Жұмыс беруші мүшелік кәсіподақ жарналарын Қызметкерлердің жалақысынан ай сайын және тегін ұстап қалады, және ұжымдық шартқа сәйкес оны бір мезгілде төлей отырып Кәсіподақтың есепшотына аударады.

12.5 Келісімнің әрекеті қолданылатын Ұйымдар арасында еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша республикалық салалық байқаулар, кәсіби шеберлік конкурстарын ұйымдастыру үшін, кәсіподақты қаржылай қолдау мақсатында, ай сайын жалақы қорынан Кәсіподақтың орталық кеңесінің шотына 0,2% аударады. Бұл қаражат Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың бірлескен шешіміне сәйкес пайдаланылады.

12.6 Жұмыс беруші Кәсіподақ комитеті төрағасының немесе оның өкілінің құрылымдық бөлімшелер басшыларының деңгейінде Ұйым қызметкерлерінің әлеуметтік-еңбек мүдделерін қозғайтын және олардың өндірістік қызметінің нәтижелеріне қатысты мәселелерді талқылайтын басқарушылық кеңестерге кеңесші дауыс құқығымен қатысуын қамтамасыз етеді.

12.7 Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының уәжді пікірі ескеріле отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі. Заңды тұлға таратылған не жұмыс беруші жеке тұлғаның қызметі тоқтатылған жағдайлардан басқа, негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) еңбек шарты жоғары тұрған кәсіподақ органының уәжді пікірінсіз жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзылмайды.

12.8 Кәсіподақ органдарының негізгі жұмыстан босатылмаған мүшелері, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар, Ұйымдарда, Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестерде құрылатын Кәсіподақ өкілдері қызметкерлер ұжымының мүддесінде, сондай-ақ орташа жалақы бойынша төлей отырып, қысқа мерзімді кәсіптік оқу кезінде кәсіподақ міндеттерін орындау үшін негізгі жұмыстан босатылады.

12.9 Кәсіподақ органдарының негізгі жұмыстан босатылмаған мүшелері Кәсіподақ шақыратын съездердің, конференциялардың делегаттары ретінде қатысу үшін, сондай-ақ орташа жалақы бойынша төлей отырып оның сайланбалы органдарының жұмысына қатысу үшін одан босатылады.

12.10 Кәсіподақ органдарына сайланбалы лауазымға сайлануы (ұсынылуы) себепті Ұйымдағы жұмыстан босатылған кәсіподақ Қызметкерлеріне олардың өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (лауазымы), ал ол болмаған жағдайда – сол ұйымнан немесе Қызметкердің келісімімен басқа Ұйымнан өзінің бұрынғы жұмысымен (лауазымымен) бірдей жұмыс ұсынылады.

12.11 Ұйым қайта құрылған жағдайда бұрынғы жұмыс орны бойынша тиісті жұмыс (лауазым) ұсыну мүмкін болмаған кезде Жұмыс беруші немесе оның құқықтық мирасқоры, ал Ұйым таратылған жағдайда Кәсіподақ босатылған кәсіподақ Қызметкерінің оның орташа табысын жұмысқа орналасу кезінде, бірақ үш айдан жоғары емес, ал оқу немесе қайта мамандану жағдайында – үш айға дейінгі мерзімде сақтайды.

12.12 Жұмыстан босатылған, кәсіподақ органдарына сайланған (ұсынылған) кәсіподақ Қызметкерлерінің жұмыс уақыты Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен олардың жалпы және арнайы еңбек өтіліне есептеледі.

12.13 Жұмыстан босатылған (штаттық) кәсіподақ Қызметкерлерінің, бастауыш Кәсіподақ ұйымының органына сайланғандар (ұсынылғандар) ұжымдық шартқа сәйкес Ұйымның басқа Қызметкерлері сияқты әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктерді пайдаланады.

12.14 Ұйымның толық таратылу немесе жұмыстан шығару мүмкіндігі Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген, Қызметкердің кінәлі әрекеттер жасау жағдайларынан бөлек, Кәсіподақ органдарының құрамына сайланған Қызметкерлерді олардың өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыстан шығаруға рұқсат етілмейді.

XIII. КЕЛІСІМГЕ ҚОСЫЛУ ТӘРТІБІ

13.1 Қазақстан Республикасының Инвестициялар және даму министрлігі машина жасау саласындағы уәкілетті мемлекеттік орган ретінде, тараптар Келісімге қол қойғаннан кейін күнтізбелік отыз күн ішінде оны өзінің ресми сайтына орналастырады.

13.2 Қазақстан Республикасының Инвестициялар және даму министрлігінің сайтына орналастырғаннан кейін «Машина жасаушылардың салалық кәсіптік одағы» ОО Жұмыс берушілердің бірлестігіне, Жұмыс берушілерге және Келісімді жасасуға қатыспаған Машина жасау саласы қызметкерлерінің бірлестігіне Келісімге қосылу жөнінде ұсыныспен жүгінеді.

13.3 Жұмыс берушілердің бірлестігі, Жұмыс берушілер және Қызметкерлер бірлестігі Келісімге қосылу жөнінде ұсыныс алғаннан кейін, келіспеген жағдайда, күнтізбелік 30 күн ішінде қосылудан жазбаша дәлелді түрде бас тартады. Жазбаша дәлелді бас тарту болмаған жағдайда Келісімге қосылу жөнінде ұсыныс алған Жұмыс берушілердің бірлестігіне, Жұмыс берушілерге және Қызметкерлердің бірлестігіне Келісім таралған болып саналады.

XIV. КЕЛІСІМНІҢ ОРЫНДАЛУЫН БАҚЫЛАУ

14.1 Келісімнің орындалуын бақылауды тараптар мен олардың өкілдері – Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия жүзеге асырады.

14.2 Тараптардың әрқайсысы Келісімге қол қойылғаннан кейін бір айлық мерзімде нақты мерзімдері мен орындауға жауапты Салалық

комиссияның мүшелерін көрсете отырып қабылданған міндеттемелерді іске асыру жөніндегі іс-шаралар жоспарын әзірлейді және Салалық комиссияға бекітуге ұсынады.

14.3 Келісімнің орындалуына бақылау функцияларын Келісімнің қарсы тарапының өкіліне немесе Салалық комиссияға мәселенің мәнісі бойынша жүгінуге құқылы Кәсіподақ органдары мен Жұмыс берушілер жүзеге асырады.

14.4 Бастауыш кәсіподақ ұйымдары мен кәсіподақтың басқа да органдары Келісімнің орындалуына кәсіподақтық бақылауды жүзеге асырады.

14.5 Бақылауды жүзеге асыру үшін тараптар бұл ақпарат коммерциялық құпия немесе сипаты Ұйымның ішкі құжаттарымен айқындалатын, жариялауға жатпайтын ақпарат болып табылмайды деген шартпен, бұл үшін қажет, өздерінде бар барлық ақпаратты ұсынады.

14.6 Салалық комиссия жылына кемінде 2 рет Келісімнің орындалуының қорытындысын шығарады және нәтижелері туралы Келісім тараптарының өкілдеріне хабарлайды.

14.7 Келісімнің ережелері орындалмаған кезде тараптардың өкілдері Салалық комиссияның шеңберінде ұсынылған ақпараттың мәні жөнінде өзара консультациялар өткізеді, жасалған ережелер бойынша ұсыныстар әзірлейді және оларды Келісімге қол қойған тұлғаларға ұсынады.

14.8 Тараптардың біреуі Келісім талаптарын бұзған жағдайда қарсы жақтың тиісті органы оған бір апталық мерзімде қаралатын осы бұзушылықтарды жою туралы ұсыныс жолдайды.

Осы бұзушылықтарды жоюдан бас тартқан немесе көрсетілген мерзімде келісімге қол жеткізбеген жағдайда келіспеушіліктер Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қаралады.

XV. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

15.1 Ұжымдық шарттарды орындау және Келісімнің орындалуын бақылауды жүзеге асыру үшін қажет ақпарат ұсынбаған кінәлі адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапкершілікке тартылады.

15.2 Келісім бойынша міндеттемелерді орындамау немесе бұзу Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауаптылыққа әкеп соғады.

15.3 Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларының бұзылуына, Келісімде

көзделген еңбекті қорғау жөніндегі міндеттемелердің орындалмауына кінәлі, немесе еңбекті қорғау талаптарының сақталуын мемлекеттік қадағалау мен бақылау органдары өкілдерінің, сондай-ақ қоғамдық бақылау органдарының жұмысына кедергі келтірген лауазымды тұлғалар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес жауапты болады.

15.4 Кәсіподақтың құқықтарының бұзылуына кінәлі немесе оның заңды жұмысына кедергі келтірген лауазымды тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жауапты болады.

15.5 Келісім бойынша өз міндеттемелерін орындамағаны, сот заңсыз деп таныған ереуілдер ұйымдастырғаны және өткізгені үшін Кәсіподақ және оның басқарушы органдарына кіретін адамдар Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады.

15.6 Тараптар Ұйымда әлеуметтік-еңбек қатынастары мәселелері бойынша туындаған еңбек жанжалдарын реттеуге көмектеседі.

XVI. ҚОРЫТЫНДЫ ЕРЕЖЕЛЕР

16.1 Осы Келісім қол қойылған күнінен бастап күшіне енеді және 2017 жылғы 1 қаңтардан бастап туындаған қатынастарға өз қолданысын таратады және 2019 жылғы 31 желтоқсанға дейін әрекет етеді.

16.2 Осы Келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөнінде келіссөздер жүргізуді әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия жүзеге асырады.

16.3 Салалық комиссияның құрамын Тараптар өкілдерінің бірдей санынан тепе-теңдік негізінде Тараптар дербес анықтайды.

16.4 Комиссия туралы ереже, оның жұмыс тәртібі салалық комиссияның отырыстарында бекітіледі.

16.5 Осы Келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізген кезде өзгерістер мен толықтырулар енгізуге бастамашы болған тарап екінші тарапқа келіссөздер жүргізуді бастау туралы жазбаша хабарлама жібереді.

16.6 Келісімде келісілмеген тараптардың өзара іс-қимыл талаптары Қазақстан Республикасының заңнамасымен реттеледі. Келісімнің қандай да бір ережелері жарамсыз болған жағдайда, Келісімнің басқа ережелері және тұтастай Келісім өз күшін сақтайды. Келісімнің жарамсыз ережесі мағынасы бойынша ұқсас және Қазақстан Республикасының заңнамасы көзқарасы тұрғысынан қолайлы ережемен ауыстырылуы тиіс.

16.7 Осы Келісімге мыналар қоса беріледі және оның ажырамас бөлігі болып табылады:

1-қосымша – Келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін бақылаушылар тобын құру тәртібі, оның құзыреті мен қызметі туралы ереже;

2-қосымша – Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері бойынша кеңес құру тәртібі және оның қызметі туралы ереже;

3-қосымша – Кадрлық әлеует пен біліктілікті арттыру жөніндегі үйлестіру орталығын құру тәртібі және оның қызметі туралы ереже;

4-қосымша – Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша кеңес құру тәртібі және оның қызметі туралы ереже;

5-қосымша – Машина жасау саласындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы ереже;

6-қосымша – Машина жасау саласы ұйымдарында еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ереже;

7-қосымша – «Қазақстан инжиниринг» ҰК» АҚ еншілес және тәуелді ұйымдарының тізбесі;

8-қосымша – Біліктіліктің салалық аясын бекіту туралы ереже;

9-қосымша – Машина жасау саласындағы әлеуметтік-еңбек қақтығыстарын және ереуілдерін ескерту және болдырмау шаралары.

**Қазақстан Республикасы
Инвестициялар және даму
бірінші вице-министрі**



А. Айдарбаев

«__» _____ 2017 ж.

«Атамекен»

**Қазақстан Республикасы
Ұлттық кәсіпкерлер палатасы
Басқарма төрағасының
орынбасары**



Д. Жүнісова

«__» _____ 2017 ж.

**«Қазақстан инжиниринг»
Ұлттық компаниясы» АҚ
Басқарма төрағасы**



Е. Ыдырысов

«__» _____ 2017 ж.

**«Машина жасаушылар
салалық кәсіптік одағы» ОО
төрағасы**



Қ. Құсайынов

«__» _____ 2017 ж.

Handwritten signature or mark in the bottom right corner.

**Ұжымдық шарттарды, келісімді қабылдау және әзірлеуіне қатысу үшін
бақылаушылар тобының қызметін және құзыретін қалыптастыру
тәртібі туралы Ереже**

1. Жалпы ереже

1. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 153-бап 5-тармағының 8) тармақшасына сәйкес әзірленген ұжымдық шарттарды, келісімдерді қабылдау және әзірлеуге қатысу үшін бақылаушылар тобының қызметін және құзыретін қалыптастыру тәртібі туралы Ереже.

2. Бақылаушылар тобы саладағы сұхбат және әлеуметтік әріптестікті дамыту, ұжымдық шарттарды, келісімдерді қабылдау және әзірлеуге қатысу үшін құрылады.

3. Бақылаушылар тобы өзінің қызметінде Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын басшылыққа алады, Осы Ережеге және машина жасау саласындағы (Салалық келісім) әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу және әлеуметтік әріптестік бойынша Салалық келісімнің шешімдерін басшылыққа алады.

2. Бақылаушылар тобын қалыптастыру тәртібі

4. Бақылаушылар тобы Салалық келісіммен ерікті негізде әлеуметтік әріптестіктің тарапы өкілдерінің санатынан құралады.

5. Бақылаушылар тобының сандық және арнайы құрамы және оның жетекшісі Салалық келісімнің (хаттама) шешімімен бекітіледі.

6. Бақылаушылар тобының мүшелері өздерінің қызметтерін қоғамдық бастамада жүзеге асырады.

3. Бақылаушылар тобының құзыреті

7. Ұжымдық шарттарды, келісімдерді қабылдау және әзірлеу кезінде қатысады.

8. Еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету және кәсіподақ мүшелері-қызметкерлер үшін қосымша әлеуметтік және еңбек кепілдіктерін жақсарту бойынша ұсыныстар енгізеді.

9. Саладағы сұхбат және әлеуметтік әріптестік жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізеді.

10. Ұжымдық шарттарды, келісімдерді қабылдау және әзірлеу кезінде қатысады.

11. Қажет болған жағдайда әлеуметтік әріптестіктің тарапынан қосымша ақпарат сұратады.

12. Даулы мәселелерді шешуге көмектесетін қызығушылығы жоқ ақпарат көздерінің делдалы ретінде шығады.

13. Ұжымдық шарттарды, келісімдерді қабылдау және әзірлеу кезіндегі рәсімдердің бұзылымын болдырмайды.

14. Машина жасау саласының бағдарламалық және стратегиялық құжаттарын қарастыруға қатысады.

**Ұжымдық еңбек дауларын шешу және ескерту мәселелері
бойынша Кеңес қызметін қалыптастыру және оның тәртібі туралы
ЕРЕЖЕ**

1. Жалпы ереже

1. Ұжымдық еңбек дауларын шешу және ескерту мәселелері бойынша Кеңес қызметін қалыптастыру және оның тәртібі туралы Ереже Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 153-бабының 5-тармағының 7) тармақшасына сәйкес әзірленген.

2. Кеңес машина жасау саласының әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу және әлеуметтік әріптестік бойынша Салалық комиссия (бұдан әрі – Салалық комиссия) жанындағы алқалық орган болып табылады.

3. Кеңес машина жасау саласының кәсіпорындарында әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету мақсатында, күрделі еңбек және әлеуметтік мәселелерді қарастыру үшін құрылған.

4. Кеңес өз қызметінде Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын, Салалық комиссияның шешімдерін және осы Ережені басшылыққа алады.

5. Кеңестің құрамы тепе-теңдік негізде Қазақстан Республикасының Инвестициялар және даму министрлігінің (бұдан әрі – Министрлік), Қазақстан Республикасының машина жасау саласының Салалық кәсіподақ (бұдан әрі – Салалық кәсіподақ), Қазақстан Республикасының ұлттық «Атамекен» кәсіпкерлер палатасы, «Қазақстан инжиниринг» Ұлттық компаниясы» АҚ (Kazakhstan Engineering)» (бұдан әрі – Жұмыс беруші) өкілдері санынан қалыптастырылады және Салалық комиссияның шешімімен бекітіледі. Кеңес мүшелері өзінің қызметін қоғамдық бастауда іске асырады.

2. Кеңестің тапсырмалары

6. Кеңестің тапсырмасы ұжымдық еңбек дауларын шешу және ескерту бойынша Жұмыс берушімен және Салалық кәсіподақтармен, Министрлікпен бірлесіп тиімді шаралар қабылдау болып табылады.

3. Кеңес қызметтері

7. Кеңестің қызметі болып табылады:

1) Еңбек және әлеуметтік күрделі мәселелер бойынша әлеуметтік әріптестіктің мүдделі тараптарының өкілдерін тыңдау;

2) Ұжымдық шарттарды жасасу мәселелері бойынша әлеуметтік әріптестік тараптарының өтініштерін қарастыру;

3) Ұжымдық еңбек дауларын ескерту және машина жасау саласының кәсіпорындарында әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету үшін қажетті шараларды қабылдау туралы ұсыныстарды Салалық комиссияның қарастыруына шығару және бірлесіп зерттеу;

4) Кәсіпорындарда ұжымдық еңбек дауларын шешуге қатысу.

4. Кеңестің жұмысын ұйымдастыру және құрамы

8. Кеңес Кеңес мүшесі болып табылатын төрағадан, орынбасарынан, хатшыдан (дауыс құқынсыз) және Кеңес мүшелерінен тұрады.

9. Кеңес төрағасы:

1) Кеңестің қызметіне басшылық етеді;

2) Кеңестің отырыстарында төрағалық етеді;

3) Кеңес отырысының күн тәртібін және өткізу уақытын, орынын бекітеді.

10. Кеңес төрағасы болмаған кезде оның қызметін Кеңес төрағасының орынбасары атқарады.

11. Кеңес қызметіне осыған ұқсас қолдауды әлеуметтік әріптестік тараптары қамтамасыз етеді.

12. Кеңес хатшысы:

1) Кеңес отырысын өткізуді және дайындығын жүзеге асырады, әлеуметтік әріптестік тараптарына хаттама рәсімдейді және таратады;

2) Кеңестің төрағасы және төраға орынбасарының, Кеңестің жұмысына қатысты Салалық комиссияның тапсырмаларын, Кеңеспен қабылданған шешімнің орындалу барысына бақылау жүргізеді;

3) Кеңестің шешімі туралы мүдделі тұлғаларды хабардар етеді.

13. Кеңес отырысы қажеттілікке қарай өткізіледі.

14. Кеңес отырысында бекітілген дербес құрамға сәйкес Кеңес мүшелері, сондай-ақ, өзгеде мүдделі тұлғалар және бұқаралық ақпарат құралдары қатысады.

15. Кеңес отырысына қатысуға тәуелсіз сарапшылар және мамандар, сондай-ақ, құзыретіне Кеңес отырысында қарастырылатын мәселелер кіретін қоғамдық бірлестіктер мен үкіметтік емес ұйымдар тартылуы мүмкін.

16. Кеңес мүшелері Кеңес отырысында өздері қатысады.

17. Кеңес мүшелері отырыстың күн тәртібі және өткізілетін уақыты, орыны туралы отырысқа дейін үш жұмыс күні бұрын құлақтандырылады.

18. Кеңес отырысына қатысу үшін шақыртылған тұлғалар қарастырылатын мәселелердің талқылауына қатысуға құқылы.

19. Кеңес отырысы оның мүшелерінің жалпы санынан үштен екісінен кем емес бар болған жағдайда құқық өкілеттігі болады.

20. Кеңес шешімі ашық дауыспен отырысқа қатысып отырған кеңес мүшелерінің жалпы санынан көпшілік дауыспен қабылданады. Дауыстар тең болған жағдайда Кеңес төрағасы немесе оның міндетін атқарушы тұлға дауыс берген жақтың дауысы қабылданған болып саналады.

21. Кеңеспен қабылданатын шешім хаттамамен ресімделеді және ұсынымдық сипатта болады. Отырыс хаттамалары, есептіліктер, қорытындылар, Кеңес баяндамалары Кеңес төрағасымен бекітіледі.



**Кадрлық әлеуетті және біліктілікті дамыту бойынша үйлестіруші
орталықтың қызметін қалыптастыру және оның тәртібі туралы
Ереже**

1. Жалпы ережелер

1. Кадрлық әлеуетті және біліктілікті дамыту бойынша үйлестіруші орталықтың қызметін қалыптастыру және оның тәртібі туралы Ережесі Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 153-бабының 5-тармағының 9) тармақшасына сәйкес әзірленген.

2. Орталық «Қазақстан машина жасаушылар одағының» (бұдан әрі-ЗТБ) заңды тұлғаларының Бірлестігіне қарасты кеңес беру-кеңесетін органы болып табылады.

3. Орталық қызметінің мақсаты республикалық деңгейде машина жасау саласын білікті мамандармен қамтамасыз ету бойынша жұмыстарды үйлестіру және еңбек ресурстарын дамыту саласындағы саясатты жүзеге асыруға ықпал етуі болып табылады.

4. Орталық өзінің қызметінде Қазақстан Республикасының заңнамасын, ЗТБ шешімдерін, сондай-ақ осы Ережені басшылыққа алады.

2. Орталықтың құқығы және негізгі тапсырмалары

1. Орталықтың негізгі тапсырмалары:

1) Машина жасау саласының білікті мамандарын дайындау және қайта дайындау бойынша саясатты жүзеге асыруға көмек;

2) Машина жасау саласының техникалық және кәсіби білімді дамытудың басым бағыттары бойынша ұсынымдар әзірлеу;

3) Ұлттық біліктілік жүйені дамыту;

4) Машина жасау саласын білікті мамандармен қамтамасыз ету үшін жағымды құқықтық және инвестициялық жағдай қалыптастыру;

5) Мамандарды дайындау және қайта дайындауда жұмыс берушілердің қатысуын қамтамасыз ету, білікті мамандарды бағалау;

6) Машина жасау саласының білікті мамандарға еңбек нарығының қажетсінуін жоспарлау және болжау;

7) Мамандарды дайындаудың сапасын арттыру;

8) Техникалық және кәсіби білімді, сондай-ақ, оның құрылымын және мазмұнын қаржыландыру және басқару жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстарды шығару болып табылады.

6. Орталық өзінің тапсырмаларына сәйкес:

1) ЗТБ-не оларды одан әрі мамандарды дайындау және қайта дайындау саласындағы мемлекеттік саясатты жүзеге асыру бойынша Қазақстан Республикасының өкілетті мемлекеттік органдарына бағыттау үшін ұсыныстар енгізеді;

2) Машина жасау саласын білікті мамандармен қамтамасыз ету мәселесі бойынша ұсыныстар шығарады;

3) Қазақстан Республикасының өкілетті мемлекеттік органдарының өкілдерін, сараптамалық және жұмыс топтарын және өзгеде мүдделі ұйымдарды Орталықтың отырысына қатысу үшін шақырады;

4) Орталықтың құзіретіне жататын мәселелер бойынша мемлекеттік ұйымдармен және ұйымдармен өзара әрекеттестікте болады.

3. Орталықтың қызметін іске асыру тәртібі

7. Орталықты оның қызметін басқаратын, отырыстарда төрағалық етеді, жұмыс жоспарын бекітеді, Орталықтың шешімін жүзеге асырылуына жалпы бақылау жүргізетін ЗТБ Басқарма төрағасының орынбасары-төраға басқарады.

8. Орталықтың құрамы «Қазақстан инжиниринг» ҰК» АҚ және «Атамекен» Қазақстан Республикасының кәсіпкерлердің Ұлттық палатасы ЗТБ мүшелерінен, білім органдарынан, кәсіподақтан құралады. Орталықтың мүшелері өз қызметтерін қоғамдық басталуында жүзеге асырады.

9. Орталықтың отырысы жартыжылдықта бір рет (іштей немесе сырттай) өткізіледі және егер оларға оның мүшелерінің жалпы санынан үштен екісі қатысса құқық өкілеттігі бар болып есептеледі. Орталықтың шешімі отырысқа қатысқан Орталық мүшелерінің жалпы санынан көп дауыспен қабылданады.

10. Орталықтың мүшелері Орталықтың қызметі, қабылданған шешімдер туралы ақпаратты, сондай-ақ, Орталықтың құзыреті шегінде кез-келген сұрақты талқылауға енгізеді.

11. Орталықтың мүшелері отырыста қарастырылатын мәселелерді талқылау кезінде тең құқыққа ие. Орталықтың шешімдері әрбір мүше бір дауыс құқығына ие қарапайым көп дауыстармен қабылданады. Дауыстар тең болған жағдайда, төрағаның немесе оның міндетін атқарушы тұлғаның дауысы шешуші болып табылады.

12. Орталықтың жұмыс органы ЗТБ-нің HR жобаларының орталығы болып табылады. Орталықтың жұмыс органымен олардың алдына қойылған тапсырмаларды жүзеге асыру мақсатында Орталықтың жұмыс топтары құрылады.

13. Орталықтың жұмыс органы:

- 1) Күн тәртібін қалыптастырады;
- 2) Қарастыру үшін ұсыныстар жинауды жүзеге асырады. Жұмыс органына қарастыру үшін ұсыныстарды ЗТБ мүшелері, мемлекеттік органдар және өзгеде ұйымдар және бастамашы тұлғалар енгізе алады;
- 3) Орталықтың шешімдерінің орындалуын үйлестіреді және қамтамасыз етеді;
- 4) Орталықтың қызметіне тартылған мамандардың және экспорттардың жұмысын үйлестіреді.

14. Орталықтың отырысына материалдарды және тиісті құжаттарды дайындауды, ұйымдастыруды, отырыстың хаттамасын рәсімдеуді Орталықтың хатшысы жүзеге асырады.

Хатшы Орталықтың мүшесі болып табылмайды және Орталықтың отырыстарында дауыс беру құқығы жоқ.

15. Орталықтың шешімі оның төрағасымен және хатшымен қол қойылған хаттамамен рәсімделеді.

4. Орталықтың қызметін тоқтату

16. Орталықтың қызметін тоқтату үшін Орталықтың көп мүшелерінің немесе ЗТБ шешімі негіз болып табылады.

«БЕКІТЕМІН»
«Қазақстан машина жасаушыларының»
ЗТБ Басқарма төрағасының
орынбасары
Т.И. Алтаев

Машина жасау саласының
кадрлық әлеуетін және
біліктілігін дамыту бойынша
үйлестіру орталығының құрамы

Handwritten signature in black ink, appearing to be 'Т.И. Алтаев'.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кеңес құру тәртібі және оның қызметі туралы ереже

1. Жалпы ережелер

1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кеңес құру тәртібі және оның қызметі туралы ереже (бұдан әрі – Кеңес) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 153-бабы 5-тармағының б) тармақшасына сәйкес әзірленді.

2. Кеңес әлеуметтік әріптестік және машина жасау саласында әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның жанындағы алқалы орган болып табылады.

3. Кеңес салалық саясаттың стратегиялық бағыттарын анықтау, салалық саясатты болжау мен жоспарлау, сондай-ақ машина жасау саласында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жұмыстарын ұйымдастыруды жетілдіру, еңбек жағдайларын, қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды жақсартудың салалық нысаналы бағдарламаларының, салааралық және салалық стандарттардың, қағидалар мен еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі басқа да нормативтік құқықтық актілердің жобаларына сараптама жүргізу.

4. Кеңес өз қызметінде Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын, Салалық комиссияның шешімдерін және осы Келісімді басшылыққа алады.

5. Кеңес құрамы Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрлігі (бұдан әрі – Министрлік), Қазақстан Республикасының машина жасау саласының кәсіптік одақтары (бұдан әрі – Салалық кәсіподақтар), «Атамекен» Қазақстан Республикасы Ұлттық кәсіпкерлер палатасы, «Қазақстан инжинирингә ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы (Kazakhstan Engineering)» (бұдан әрі – Жұмыс беруші) өкілдерінің арасынан тепе-теңдік негізінде қалыптасады және Салалық комиссияның шешімімен бекітіледі.

2. Кеңестің міндеттері

6. Кеңестің негізгі міндеттері:

1) Еңбек жағдайларын жақсарту, машина жасау саласында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету мақсатында салалық саясаттың стратегиялық бағыттарын белгілеу;

2) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелері бойынша салалық нормативтік құқықтық актілердің жобаларын қарау;

3) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша заңнамалық және өзге де нормативтік құқықтық актілердің талаптарының орындалуына ведомстволық бақылау жүргізуге қатысу болып табылады.

3. Кеңестің функциялары

7. Кеңестің функциялары мыналар болып табылады:

1) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың проблемалық мәселелері бойынша әлеуметтік әріптестіктің мүдделі тараптарының өкілдерін тыңдау;

2) машина жасау саласы кәсіпорындарының жұмыс орындарында қалыпты және қауіпсіз еңбек жағдайын жасаумен және қамтамасыз етумен байланысты мәселелерді қарау және шешу;

3) еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайларын жақсарту және қамтамасыз ету үшін қажетті шаралар қабылдау туралы ұсыныстарды салалық комиссияның қарауына шығару және бірлесіп зерттеу.

4. Кеңестің құрамы және оның жұмысын ұйымдастыру

8. Кеңес төрағадан, орынбасардан, Кеңес мүшелері болып табылатын хатшыдан (дауыс құқығынсыз) және Кеңес мүшелерінен тұрады.

9. Кеңес төрағасы:

1) Кеңес жұмысын басқарады;

2) Кеңес отырыстарына төрағалық етеді;

3) Кеңес отырыстары өтетін жерді, уақытын және күн тәртібін бекітеді.

10. Кеңес төрағасы болмаған уақытта оның функцияларын Кеңес төрағасының орынбасары орындайды.

11. Кеңес қызметін талдамалық сүйемелдеуді әлеуметтік әріптестік тараптары қамтамасыз етеді.

12. Кеңес хатшысы:

1) Кеңес отырыстарын дайындауды және өткізуді жүзеге асырады, хаттама ресімдейді және Кеңес мүшелеріне таратады;

2) Кеңес қабылдаған шешімдердің, Кеңес жұмысына қатысты салалық комиссияның, төрағаның және Кеңес төрағасы орынбасарының тапсырмаларының орындалу барысын бақылауды жүзеге асырады;

3) мүдделі адамдарды Кеңестің шешімдері туралы хабардар етеді.

13. Кеңес отырыстары қажеттілікке қарай өткізіледі.

14. Кеңес отырыстарына бекітілгени дербес құрамға сәйкес Кеңес мүшелері, сондай-ақ өзге де мүдделі тұлғалар мен бұқаралық ақпарат құралдары қатысады.

15. Кеңес отырыстарына қатысуға тәуелсіз сарапшылар мен мамандар, сондай-ақ құзыретіне Кеңес отырыстарында қаралатын мәселелер кіретін қоғамдық бірлестіктер мен үкіметтік емес ұйымдар тартылуы мүмкін.

16. Кеңес мүшелері Кеңес отырыстарына жеке қатысады.

17. Кеңес мүшелері отырыс өтетін жер мен уақыты және отырыстың күн тәртібі туралы отырысқа дейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей хабарланады.

18. Кеңес отырыстарына қатысуға шақырылған адамдар қаралатын мәселелерді талқылауға қатысуға құқылы.

19. Кеңес отырыстары оның мүшелерінің жалпы санының кемінде үштен екісі қатысқан ретте заңды.

20. Кеңес шешімдері отырысқа қатысушы Кеңес мүшелерінің жалпы санының көпшілік дауысымен ашық дауыс беру арқылы қабылданады. Дауыстар тең болған жағдайда Кеңес төрағасы немесе оның міндеттерін орындаушы адам дауыс берген шешім қабылданған болып есептеледі.

21. Кеңес қабылдайтын шешімдер хаттамамен ресімделеді және ұсынымдық сипатта болады. Отырыстардың хаттамаларын, Кеңестің есептерін, қорытындыларын, баяндамаларын Кеңес төрағасы бекітеді.

Машина жасау саласындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы Ереже

1. Жалпы ережелер

1.1. Машина жасау саласы ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы ереже (бұдан әрі – Ереже) еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақат пен кәсіби аурудың алдын алу және қызметкерлердің денсаулығын сақтау жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыру үшін Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 203-бабына сәйкес әзірленді.

1.2. Ереже Машина жасау саласы ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің (бұдан әрі – Кеңес) негізгі міндеттерін, функцияларын және құқықтарын көздейді.

1.3. Кеңестің құрамына техникалық еңбек инспекторларын қоса алғанда, жұмыс берушінің өкілдері, машин жасау саласының кәсіптік одағының өкілдері, қызметкерлердің өкілдері тепе-теңдік кіреді.

1.4. Кеңес құрамы жұмыс берушінің өкілдерінің және машин жасау саласының кәсіптік одағының өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

1.5. Кеңесті екі жылдық кезеңділікпен ротация негізінде Кеңес мүшелері сайлайтын төраға басқарады.

Кеңестің шешімі жұмыс беруші мен ұйым қызметкерлері үшін міндетті болып табылады.

1.6. Кеңес жұмыс беруші мен қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақат пен кәсіби аурудың алдын алу жөніндегі бірлескен іс-қимылын ұйымдастырады, сондай-ақ жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен оны қорғау үшін техникалық еңбек инспекторларының тексерулер жүргізуін ұйымдастырады.

1.7. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың кандидатураларын кәсіподақ ұйымдары, ал олар болмаған жағдайда – қызметкерлердің жалпы жиналысында қызметкерлердің кемінде үштен екісі қатысқан кезде, көпшілік дауыспен ұйым қызметкерлерінің арасынан ұсынылады.

1.8. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар Кеңестің шешімімен тағайындалады.

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ережемен белгіленеді.

1.9. Кеңес мүшесінің қанағаттанғысыз жұмысы, жұмыстан шығарылуы және т.б. жағдайда әрбір тарап өз өкілдерін ауыстыруға, кері шақырып алуға және жаңаларын ұсынуға құқылы.

1.10. Кеңес өз жұмысын өзі әзірлеген регламентке және Кеңес отырысында қабылданатын және төраға бекітетін жұмыс жоспарына сәйкес жүзеге асырады. Кеңес отырыстары қажетілігіне қарай, бірақ кемінде жарты жылда бір рет өтеді.

1.11. Жүктелген міндеттерді орындау үшін Кеңес мүшелері жұмыс берушінің қаражаты есебінен кемінде үш жылда бір рет, тиісті білім беру ұйымдарында біліктілігін арттыру курстарында оқуы және қауіпсіздік пен еңбекті қорғау мәселелері жөніндегі білімдерін тексеруден өтеді.

1.12. Кеңес өз жұмысында еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен, басқа да мемлекеттік қадағалау мен бақылау органдарымен, ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметімен және шарттық негізде тартылатын мамандармен (өндірістің ерекшелігін және салалық ерекшеліктерін ескере отырып) өзара іс-қимыл жасайды.

1.13. Кеңестің, оның мүшелерінің қызметін қамтамасыз ету (міндеттерін атқару, оқытудан өту және т.б. кезінде негізгі жұмыстан босату) ұжымдық шартпен, ал ол болмаған кезде – жұмыс берушінің нормативтік актісімен белгіленеді.

1.14. Кеңес өз қызметінде қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы заңдарды және өзге де нормативтік құқықтық актілерді, Салалық келісімді, ұжымдық шартты (еңбекті қорғау жөніндегі келісімді) және ұйымның өзге де нормативтік актілерін басшылыққа алады.

1.15. Ережеге өзгерістер мен толықтырулар әлеуметтік әріптестік жөніндегі салалық комиссияның шешімімен енгізіледі.

2. Кеңестің міндеттері

Кеңестің міндеттері:

2.1. Жұмыс берушінің, машина жасау саласы қызметкерлерінің кәсіподағы өкілдерінің, Кеңес мүшелерінің ұсыныстарының негізінде жұмыс беруші мен қауіпсіздік пен еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақат пен кәсіби аурудың алдын алу жөніндегі өкілеті органың уәкілетті қызметкерлерінің бірлескен іс-қимыл бағдарламаларын әзірлеу;

2.2. Жұмыс орындарында еңбек жағдайы мен еңбекті қорғаудың жай-күйіне тексеру жүргізуді ұйымдастыру, жұмыс берушіге еңбекті қорғау проблемаларын ұйымдағы еңбек жағдайы мен еңбекті қорғаудың қазіргі жай-күйін, өндірістік жарақат пен кәсіптік сырқаттанушылықты талдау негізінде шешу жөнінде тиісті ұсыныстар дайындау және қауіпсіздік пен еңбекті қорғау проблемаларын шешу жөнінде өз құзыреті шегінде тиісті ұсыныстар дайындау;

2.3. Еңбекті қорғау жөніндегі ұжымдық шарттың және/немесе келісімнің тиісті бөлімінің жобасын дайындау үшін ұйымдық-техникалық

және санитариялық-сауықтыру іс-шараларын әзірлеу бойынша ұсыныстарды қарау болып табылады.

2.4. Ұйым қызметкерлеріне:

- жұмыс орындарында еңбек жағдайлары мен оны қорғаудың жай-күйі мен оны жақсарту бойынша жүргізілетін іс-шаралар, денсаулықтың зақымдану қаупінің бары, өндірістік жарақат алу мен кәсіптік ауру, еңбек жағдайы зиянды және (немесе) қауіпті жұмыс үшін қызметкерлерге тиесілі өтемақы туралы;

- еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттау және еңбекті қорғау бойынша жұмыстарды сертификаттау нәтижелері туралы;

- жуып тазалағыш және залалсыздандырғыш құралдармен, сертификатталған арнайы киіммен, аяқкиіммен және басқа да жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз ету, олардың қолданылуының дұрыстығын және сақтауды ұйымдастыру, жуу, тазалау, жөндеу, дезинфекциялау және залалсыздандыру жөніндегі қолданыстағы нормативтер туралы хабарлау.

3. Кеңестің функциялары

3.1. Еңбекті қорғау саласында анықталған бұзушылықтарды жою, ұйымда қауіпсіз еңбек жағдайын жасау; еңбек қызметі процесінде адамның өмірі мен денсаулығын сақтау талаптарына жауап беретін бағдарламалар, ұсынымдар, шешімдер және т.б. әзірлеу жөніндегі ұсыныстарды қарау.

3.2. Жұмыс орындарында, өндірістік учаскелерде, цехтарда және тұтастай ұйымдарда еңбек жағдайы мен оны қорғаудың жай-күйін тексеру нәтижелерін қарау, қызметкерлердің өтініштері бойынша тексерулер жүргізуге қатысу және анықталған бұзушылықтарды жою бойынша нұсқамаларды енгізу.

3.3. Өндірістік жарақат алу мен кәсіптік ауру себептерін зерттеу, еңбек жағдайлары және оны қорғау бойынша жүргізілетін іс-шаралардың тиімділігін талдау, ұйымдарда еңбекті қорғаудың нақты жай-күйі туралы ақпараттық-талдамалық материалдар дайындау.

3.4. Еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестату барысы мен нәтижелерін талдау, құрылымдық бөлімшелерді және тұтастай ұйымды өндірістік объектілерде тұрақты жұмыс орындарын еңбекті қорғау талаптарына сәйкестікке келтіруге қатысу.

3.5. Ұйымның еңбекті қорғауға арналған шығынының жобасын жасау.

3.6. Жұмыс берушіге:

- Еңбекті қорғау жөніндегі қызметкерлердің нұсқаулықты уақтылы және сапалы жүргізуіне, сондай-ақ еңбекті қорғау талаптарын білуіне тексерулер жүргізуге, қызметкерлердің, кәсіподақ активі мен қызметкерлердің еңбекті қорғау саласындағы заңнама, қауіпсіздік нормалары мен қағидаларының мәселелері бойынша тұрақты түрде оқытуға және білімін арттыруға көмек көрсету;

- барынша жетілдірілген технологияларды, қауіпсіз еңбек жағдайын жасау мақсатында жаңа техниканы өндіріске енгізуге, міндетті емес немесе тиімсіз ауыр дене жұмыстарын жоюға;

- ұйым қызметкерлерін сертификатталған арнайы киіммен, арнайы аяқкиіммен және басқа да жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз ету, олардың қолданудың дұрыстығы бойынша қолданыстағы нормативтер туралы хабардар етуге;

- ұйымда еңбекті қорғау, өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурудан міндетті әлеуметтік сақтандыру жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру мәселелерін қарауға, еңбекті қорғау жағдайларын жақсартуға бағытталатын ұйымның қаражатының жұмсалуды бақылауды жүзеге асыруға көмек көрсету.

3.7. Санитарлық-тұрмыстық үй-жайлардың жай-күйін және пайдаланылуын бақылау, қызметкерлерді арнайы киіммен, арнайы аяқкиіммен және басқа да жеке қорғау құралдарымен қамтамасыз етуді, оларды қолданудың дұрыстығын бақылау, емдеу-профилактикалық тамақ беру.

3.8. Еңбекті қорғау бойынша жұмыстарды жетілдіру және қызметкерлердің денсаулығын сақтау, еңбекті қорғау талаптарын сақтайтын және денсаулықтың жай-күйін сақтау мен жақсартуды қамтамасыз ететін қызметкерлерді моралдық және материалдық көтермелеу жүйесін құру жөнінде ұсыныстар дайындау және оны жұмыс берушіге ұсыну.

3.9. Ұйымда еңбекті қорғауды насихаттау, қызметкерлердің еңбекті қорғау жөніндегі талаптарды сақтауына жауапкершілікті арттыру жұмысына қатысу.

4. Кеңестің құқықтары

Кеңес:

4.1. Жұмыс берушіден жұмыс орындарындағы еңбек жағдайының жай-күйі, өндірістік жарақат алу және кәсіптік ауру, қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың бар-жоғы және олардан қорғану шаралары туралы, денсаулығына зақым келу тәуекелі туралы анық ақпарат алуға.

4.2. Кеңес отырыстарында жұмыс берушінің (оның өкілдерінің), ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары мен басқа қызметкерлерінің жұмыс орындарында қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз ету және оны қорғау және қызметкерлердің еңбекті қорғауға құқық кепілдіктерін сақтауы бойынша өздерінің міндеттерін орындағаны туралы хабарламасын тыңдауға.

4.3. Қазақстан Республикасының қауіпсіздік пен еңбекті қорғау саласындағы заңнамасының бұзылуымен байланысты еңбек дауларын шешуге көмектесуге;

4.4. Жұмыс берушіге қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды еңбекті қорғау жөніндегі нормалардың, қағидалар мен нұсқаулықтардың талаптарын бұзғаны үшін тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы ұсыныстар енгізуге.

4.5. Қызметкерлер мен лауазымды тұлғаларды ұйымда салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау бойынша жұмысқа белсенді қатысқаны үшін моралдық және материалдық көтермелеутуралы ұсыныстар енгізуге құқылы.

5. Жауапкершілік

5.1. Кеңес:

- өз құзыреті шегінде әрбір қаралатын мәселе бойынша нақты шешім қабылдау үшін;

- Қабылданған шешімдердің Қазақстан республикасының қауіпсіздік пен еңбекті қорғау саласындағы заңнамасына сәйкестігі үшін жауапты болады.

5.2. Кеңес мүшелері өз міндеттерін тиісінше орындамағаны, қауіпсіздік пен еңбекті қорғау талаптарын бұзғаны үшін Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында көзделген тәртіппен жеке (дербес) жауапты болады.

**Машина жасау саласының ұйымдарында
еңбекті қорғау бойынша техникалық инспектор туралы
Ереже**

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕ

1.1. Машина жасау саласының ұйымдарында еңбекті қорғау бойынша техникалық инспектор туралы бұл Ереже (бұдан әрі-Ереже) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің және OHSAS 18001 халықаралық стандартының СУОТ 2001 – ILJ – OSH – 2001- MOT «Еңбекті қорғауды басқару жүйелері бойынша басшылық» негізінде әзірленді.

1.2. Қауіпсіздік бойынша, еңбекті қорғау, экологиялық талаптарға заңнамалық және өзгеде нормативтік актілерді сақтауға қоғамдық бақылауды кәсіподақ комитетімен ұсынылған еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторлар атынан (бұдан әрі-Техникалық инспектор) қызметкерлердің өкілі - кәсіподақ комитеті жүргізеді.

1.3. Техникалық инспекторлар, еңбекті қорғау және қауіпсіздік саласындағы Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтауда қоғамдық бақылауды ұйымдастыру бойынша жұмыстарды орындауға қабілетті, бес жылдан артық жұмыс өтілі бар жоғары немесе орташа техникалық білімдері бар тұлғалар болуы мүмкін.

1.4. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау жағдайына жауапкершілік алған лауазым иесі, қызметкер техникалық инспектор бола алмайды.

1.5. Техникалық инспекторлыққа кандидатура ұйымның кәсіподақ комитетімен, жоқ болған жағдайда – жиында қызметкерлердің үштен екісінен кем емес қатысқан жағдайда көпшілік дауыспен ұйымның қызметкерлерінің санынан қызметкерлердің жалпы жиналысымен ұсынылады.

1.6. техникалық инспектор қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңестің шешімімен тағайындалады. Өндірістің нақты жағдайына қарай, ұйымдағы инспекторлардың саны қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңесте анықталады.

1.7. Техникалық инспектор тағайындалғаннан кейін бір айдың ішінде мамандандырылған және лицензияланған оқу орындарында өндірістік ұйымның лауазымдық тұлғаларының және басқарушы қызметкерлері үшін қарастырылған қауіпсіздік және еңбекті қорғаудың көлемі мәселелері бойынша білімін тексеру және оқудан өтуі керек.

1.8. Техникалық инспектордың міндеттерін орындау үшін қажетті жағдайлар, оқу кезіндегі төлемі Салалық келісіммен реттеледі.

Бұл ретте, техникалық инспектордың қызметін орындағаны үшін төлем жұмыс берушінің қаражатынан Ұжымдық шартпен белгіленген мөлшерде жүргізіледі, бірақ айына 5 айлық есептік көрсеткіштен төмен емес.

1.9. Техникалық инспектор өзінің функционалдық міндеттерін орындау кезінде кәсіподақ комитетінің, қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңестің басшылығымен жұмыс істейді және атқарылған жұмыстар туралы олардың алдында есеп береді. Техникалық инспектордың құқығын әлеуметтік қорғау Қазақстан Республикасының заңнамасымен, ұжымдық шартпен және Салалық келісіммен реттеледі.

1.10. Техникалық инспектордың әрекетіне шағымдар кәсіподақ комитетімен (өндірістік кеңеспен) қарастырылады, олармен қабылданған шешімдер тек қана жоғары тұрған кәсіподақ органымен жойылуы мүмкін.

1.11. Техникалық инспектор ұйымның қауіпсіздік және еңбекті қорғау қызметімен, бақылау және қадағалау мемлекеттік органдарымен тығыз байланыста жұмыс істейді.

1.12. Техникалық инспекторға жұмысты жүргізу үшін белгіленген нысандағы куәлік беріледі, өткізілген тексерістердің қорытындысы бойынша ол ескертулер мен ұсыныстар енгізеді, заңнамамен және ұйымдағы еңбекті қорғауды басқару жүйесімен (№ 1, № 2 қосымша) белгіленген үлгіде және тәртіпте қажетті ақпаратты алады.

1.13. Кәсіподақ комитеті және жұмыс беруші жұмыстағы жақсы көрсеткіштері үшін техникалық инспекторды барлық моральдық және материалдық ынталандыру түрлерімен көтермелеуі мүмкін.

1.14. Жұмыс беруші және кәсіподақ комитеті қауіпсіздік және еңбекті қорғау, экология, еңбек құқығы мәселелері бойынша техникалық инспекторларды оқыту және мамандарды дайындауды дүркін-дүркін өткізуге, олардың ұсыныстары мен талаптарын қолдауға, тиісті әдебиеттермен, құжаттармен, арнайы киіммен және өзге де қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етуге міндетті.

2. Еңбекті қорғау бойынша техникалық инспектордың қызметі

2.1. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілерін сақтауға қоғамдық бақылау арқылы қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы жұмыс берушілердің және қызметкерлердің міндеттері мен құқықтарына бақылау жүргізеді, жұмыс берушілердің жұмыс орнында еңбек пен қауіпсіздіктің

қалыпты шарттарын құру бойынша бақылау және ұжымдық шарттар жасасу бойынша жұмыстарына қатысады.

2.2. Еңбекті қорғау бөлігіндегі ұжымдық шарттарда, келісімдерде қарастырылған міндеттемелерді жұмыс берушілермен және қызметкерлермен орындалуына тексеріс жүргізеді және ұйымның лауазымдық тұлғаларының атына тексерістің қорытындысы бойынша анықталған бұзылымдарды жою туралы ұсыныстар енгізеді.

2.3. Жазатайым оқиға жағдайларын, өндірістегі кәсіби ауруларды зерттеу және қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бойынша ісшараларды әзірлеу, оларды ұйымдарда еңбектің мемлекеттік инспекторларымен жүргізілетін қауіпсіздік және еңбекті қорғау жағдайының тексерісіне ескерту бойынша комиссияның жұмысына (қажет болған жағдайда) қатысады.

2.4. Қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бөлігіндегі қауіпсіздік пен еңбекті қорғау туралы заңнаманың бұзылуына, еңбек жағдайының өзгеруіне байланысты еңбек дауларын, еңбекті қорғау бөлігіндегі ұжымдық шарттардың және келісімдердің міндеттемелерін, сондай-ақ, қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бөлігіндегі еңбек шарттарының орындалмауын қарастыру бойынша комиссияға қатысады.

2.5. Бекітілген ережелерге сәйкес жаңа техника және технологияны орнату, қайта құру және жаңғыртудан кейін өндірістік объектілерді пайдалануға қабылдау және сынақтар бойынша жұмыс орындарын аттестаттау бойынша комиссияның жұмысына қатысады.

2.6. Қызметкерлермен берілген қорғаныс құралдарын міндетті қолдану, заңнаманың талаптарымен және салалық нормаға сәйкес, жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен қызметкерлерді уақтылы қамтамасыз ету бақылауын жүргізеді.

2.7. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласында бақылау жүргізу кезінде техникалық инспектор бақылау және қадағалау мемлекеттік органдарымен өзараәрекеттестікте болады.

2.8. Инспекторға жүктелген функционалдық міндеттемелерді орындау үшін қажетті ақпаратты және түсіндірмені, соның ішінде жазбаша түрде жұмыс берушіден және ұйымның өзгеде лауазымды тұлғасынан алады.

Техникалық инспектор қызметкердің өміріне немесе денсаулығына қауіп төндіретін оқиға туындаған жағдайда, жұмысты тоқтатуы және ол учаскеде жұмысты тоқтату немесе қалыптасқан жағдайды жоюға шаралар қабылдау үшін жұмыс басшысын құлағдар етуі керек.

2.9. Қауіпсіздік және еңбекті қорғау мәселелері бойынша істерді қарастыру үшін сотта істі қарауға қатысады.

2.10. Еңбекті қорғау бойынша ұйымның нормативтік актілерін әзірлеуге қатысады және өзінің ұсынысын енгізеді.

Құрылымдық бөлімшенің басшысы
(Ұсыныстар мен ескертулер кімге тапсырылады)

**Еңбекті қорғау бойынша техникалық инспектордың
ұсыныстары мен ескертулері**

_____ қ.

20__ ж. «__» _____

Еңбекті қорғау бойынша техникалық инспектормен, қауіпсіздік пен еңбекті қорғау саласындағы ҚР заңнамалық актілеріне және еңбекті қорғау бойынша техникалық инспектор туралы Қағидаға сәйкес

(ұйымның атауы, тексерушінің тегі, аты, әкесінің аты)
Қауіпсіздік пен еңбекті қорғау (ұжымдық шарттың, келісімнің)
туралы заңнаманың сақталуына тексеріс жүргізілді

(ұйымның, өзге жалға алушының атауы)

Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне сәйкес, қауіпсіздік пен еңбекті қорғау бойынша келесі заңнамалардың бұзылымын жою ұсынылады (ұжымдық шарт, келісім):

№ р.с.	Бұзылымдардың мазмұны және оларды жою бойынша ұсыныстар	Жою мерзімі

Атқарылған жұмыстар туралы мына мекенжайға бір ай мерзімде хабарлаңыздар: _____

_____ (Т.А.Ә. күні)

(техникалық инспектордың қолы)

Представление алдым _____

(Т.А.Ә. лауазымы, күні)

**Техникалық инспекторлармен жүргізілген
жұмыстар туралы ақпарат
201__ ж. _____**

(Құрылымдық бөлімшенің атауы)

№	Көрсеткіштердің атауы	Есептілік кезеңге саны	
		Ай	Жыл
1.	Тексеріс өткізілді		
2.	Бұзылымдар анықталды		
3.	Оның ішінде жойылғаны		
3.1	Өндірістік объектіні, жабдықты пайдалануға тыйым салынған		

Ескерту: Ақпарат айдың 5 күніне дейін ұсынылады, келесісін есептіліктен кейін.

Өндірістік кеңестің төрағасы

(Т.А.Ә.қолы)

Кәсіподақ комитетінің төрағасы
(өндірістік кеңестің)

(Т.А.Ә. қолы)

**«Қазақстан инжиниринг» ҰК» АҚ атынан ұсынылған
еншілес және тәуелді ұйымдарының
тізімі**

- 1 «ҚИ 811 автожөндеу зауыты» АҚ
 - 2 «Тыныс» АҚ
 - 3 «Семей Инжиниринг» АҚ
 - 4 «Семей машина жасау зауыты» АҚ
 - 5 «Зенит» Орал зауыты» АҚ
 - 6 «Гидроприбор» ҒЗИ» АҚ
 - 7 «Омега» аспап жасау зауыты» АҚ
 - 8 «Петропавл машина жасау зауыты» АҚ
 - 9 «С.М. Киров ат. зауыт» АҚ
 - 10 «Мұнаймаш» АҚ
 - 11 С.М. Киров ат. Машина жасау зауыты» АҚ
 - 12 «ҚазИнж Электроникс» ЖШС
 - 13 «ҚИ» R&D орталығы» ЖШС
 - 14 «Қазақстандық авиациялық индустрия» ЖШС
 - 15 «КАМАЗ инжиниринг» АҚ
 - 16 «ЗИКСТО» АҚ
 - 17 «Қазақстан ASELSAN инжиниринг» ЖШС
 - 18 «Еурокоптер Қазақстан инжиниринг» ЖШС
-

Біліктіліктің салалық аясын бекіту туралы ЕРЕЖЕ

Біліктіліктің салалық аясы (бұдан әрі - БСА) пайдаланушылардың (мемлекеттік органдар және құрылымдар, жұмыс берушілердің бірлестігі, білім беру ұйымдары, кәсіби қауымдастық, азаматтардың) түрлі топтарына арналған және:

1) Машина жасау саласының мамандарын дайындау жүйелерін және еңбек нарқын дамытудың жалпы стратегиясын қалыптастыруға, соның ішінде, біліктілік деңгейін көтеру, біліктілігін растау, нақты біліктілік алу арқылы еңбек етіп жүрген кезінде мансаптық өсудің түрлі траекториясын жоспарлауға;

2) Кәсіби және білім беру стандарттарын, кәсіби білім және оқытудың бағдарламасын, бейресми оқытуды (жұмыс орнында оқыту және т.б.) әзірлеу кезінде қызметкерлердің және түлектердің біліктілігіне талаптарды сипаттауға;

3) Сертификаттау жүйесін қалыптастыруға;

4) Адами ресурстарды жоспарлауға және дамытуға мүмкіндік береді.

БСА әзірлеу тәртібі келесі қадамдарды қамтиды:

1) Саланы дамытудың стратегиясы мен басымдықтар біліміне, қызметтің нақты түрлерінің ерекшелігіне, қызметкерлердің біліктілігіне ұсынылатын талаптарға, кәсіби білімнің және оқытудың үлгісіне және бағдарламасына ие сарапшыларды тарту арқылы БСА әзірлеу бойынша жұмыс тобын құру;

2) Кәсіби топтарды, топ бөліктерін және негізгі және салааралық оқуларды (мамандықтарды және лауазымдарды) анықтау үшін, саланың талдауын жүргізу;

3) Салалық ерекшелігіне сәйкес, саланың талдау нәтижесінің негізінде біліктіліктің Ұлттық аясының деңгейі бойынша (білімі, ептілігі, құзыреттілігі) біліктіліктің талаптарын алдын-ала сипаттау;

4) БСА деңгейін және/немесе деңгейшелерін қалыптастыру;

5) БСА деңгейі және/немесе деңгейшелері бойынша (білімі, ептілігі, дағдылары, құзыреттілігі) біліктіліктің талаптарын сипаттау;

6) БСА параметрлері бойынша кәсіби қызметтің саласын, (біліктілік деңгейі (деңгейше) оны сипаттау, ұсынылған лауазымдардың тізімі, біліктілікке жету жолдарын сипаттау;

7) Кәсіби біліктіліктің картасын құру. Кәсіби біліктіліктің картасы салаға, жекелеген кәсіби топтарға және/немесе кіші топтарға құрылуыда мүмкін;

8) Кәсіби қауымдастықтың ортасында БСА жобасын талқылау, (Жұмыс берушілердің және жұмысшылардың бірлестігімен, мамандарды дайындау бойынша Салалық кеңеспен) талқылаудың нәтижесін есепке ала отырып жобаны жетілдіру;

9) Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу бойынша салалық үшжақты комиссияның бекітуіне БСА жобасын ұсынуды қамтиды.

**Машина жасау саласындағы әлеуметтік-еңбек қақтығыстарын
және ереуілдерін ескерту және болдырмау шаралары**

№ р/с	Ісшаралардың атауы	Орындау мерзімі	Жауапты тұлғалар
1	Еңбек қақтығыстарының туындауы тәуекелдерінің мониторингін өткізу	Үнемі	Жұмыс беруші, Кәсіподақ
2	Еңбек заңнамасын сақтау мәселесі бойынша жергілікті кәсіподақпен және бастауыш партия ұйымдарымен, кәсіпорынның әкімшілігімен консультациялар өткізу	Үнемі	Жұмыс беруші, Кәсіподақ
3	Еңбек дауларын шешу және ескерту бойынша ұсыныстардың өндірімін және шаралар қабылдау үшін әлеуметтік қарбаластықтың өсімі болуы мүмкін кәсіпорындарға шығуды жүзеге асыру	Қажет болған жағдайда	Жұмыс берушінің және Кәсіподақтың өкілдері
4	Ұжымдық еңбек қақтығыстары туындау қаупі болған жағдайда, ұжымдық қақтығыстарды шешу бойынша ұсыныстар өндірімі және шаралар қабылдау үшін өңірлік әкімшіліктің, жұмыс берушілер бірлестігі және салалық кәсіподақ өкілдерімен кездесу өткізу.	Туындауына қарай	Жұмыс берушінің және Кәсіподақтың өкілдері

**Машина жасау саласындағы
2017-2019 жылдарға арналған салалық келісімді
жүзеге асыру бойынша іс-шаралар жоспары**

р/с №	Іс-шаралар	Аяқтау нысаны	Жауапты	Орындалу мерзімі	Қаржыландыру көздері
1	2	3	4	5	6
1.	Келісімді Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде есептік тіркеуден өткізу	Алынған есептік тіркеу нөмірі	«МЖСКО» ҚБ	2017 жылғы 5 мамырға дейін	Қажеттілік жоқ
2.	Келісімді Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрлігінің интернет-ресурсында орналастыру	Келісімнің Министрліктің интернет-ресурсында орналастыру	ҚР ИДМ	2017 жылғы 15 мамырға дейін	Қажеттілік жоқ
3.	ҚР Инвестициялар және даму министрінің 2015 жылғы 17 мамырдағы № 459 бұйрығының 6-қосымшасына машина жасау үшін әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатыныстарын реттеу жөніндегі салалық комиссиясының құрамы бойынша өзгерістер мен толықтыру енгізу	Бірлескен шешім	ҚР ИДМ «МЖСКО» ҚБ ҚР ҰКП «ҚИ» ҰК» АҚ	2017 жылғы 25 мамырға дейін	Қажеттілік жоқ
4.	- Салалық комиссия отырыстарының жұмыс жоспарын әзірлеу; - отырыстарды ұйымдастыру	Бекітілген жоспар	Келісім үйлестірушісі	2017 жылғы маусым Тоқсан сайын	Қажеттілік жоқ
5.	Бұқаралық ақпарат құралдары, әлеуметтік әріптестердің интернет-ресурстары және машина жасаушы кәсіпорындарымен кездесу арқылы Келісімге қосылу	Ақпараттық-түсіндіру жұмысы	ҚР ҰКП «МЖСКО» ҚБ «ҚИ» ҰК» АҚ	Жыл ішінде	ҚР ҰКП «МЖСКО» ҚБ бюджеттері

	бойынша ақпараттық-түсіндіру жұмысын өткізу	Кітапша шығару	«МЖСКО» ҚБ	2017 жылғы мамыр	«МЖСКО» ҚБ бюджеті
6.	Келісімді көбейту және Келісімге қолдарын қойған Жұмыс берушілерге тарату	Ұжымдық шарттар. Ұжымдық шарттарға өзгерістер мен толықтырулар, оларға мониторинг жүргізу	Ұйымдар басшылары, кәсіподақ ұйымдар төрағалары	Жұмыс берушімен келісілген кесте бойынша	Ұйымдар бюджеттері
7.	Келісім нормаларын есепке алып ұжымдық шарттарды қабылдау немесе қазіргі әрекеттегі ұжымдық шарттарға өзгерістер мен толықтырулар енгізу	Жұмыс берушінің актілері	Ұйымдар басшылары, кәсіподақ ұйымдар төрағалары	Қажеттілік болғанша	Ұйымдар бюджеттері
8.	Келесі салалардағы Келісім мен ұжымдық шарттардың міндеттемелерін орындау жөнінде Жұмыс берушінің актілерін қабылдау немесе қазіргі әрекеттегі актілерге өзгерістер мен толықтырулар енгізу: - еңбек пен демалыс режимін ұйымдастыру; - еңбекке төлеу; - кадрлық саясат; - жастар саясаты; - жұмыспен қамтамасыз ету; - еңбекті қорғауды ұйымдастыру; - әлеуметтік кепілдіктер, жеңілдік пен өтемақы төлемдерін беру;	Жұмыс берушінің актілері	Ұйымдар басшылары, кәсіподақ ұйымдар төрағалары	Қажеттілік болғанша	Ұйымдар бюджеттері

	- кәсіподақ іс-әрекеттерін іске асыру үшін кепілдік пен жағдайларын жасау	Өткізілген шаралар	«МЖСКО» ҚБ ҚР ҰКП «ҚИ» ҰК» АҚ Ұйымдар басшы-лары, кәсіподақ ұйымдар төрағалары	Жыл сайын ІІІ- тоқсан ҚР машина жасау қызметкерлері күніне орай	«МЖСКО» ҚБ ҚР ҰКП «ҚИ» ҰК» АҚ бюджеттері
9.	Машина жасау кәсіпорындары арасында «Кәсібі бойынша үздік жұмысшы», «Кәсібі бойынша үздік ИТҚ мен қызметші», «Үздік цех шебері», «Үздік цех бастығы» және «Еңбек қорғауды ұйымдастыру саласындағы үздік кәсіпорын» атты республикалық салалық байқау ұйымдастыру	Өткізілген шаралар	«МЖСКО» ҚБ ҚР ҰКП «ҚИ» ҰК» АҚ	Жыл сайын ІІІ- тоқсан ҚР машина жасау қызметкерлері күніне орай	«МЖСКО» ҚБ ҚР ҰКП «ҚИ» ҰК» АҚ бюджеттері
10.	Үздік ұжымдық шарт бойынша республикалық салалық байқау ұйымдастыру	Байқаудың қорытындылары және жеңімпаздарды марапаттау	«МЖСКО» ҚБ ҚР ҰКП «ҚИ» ҰК» АҚ	Жыл сайын ІІІ- тоқсан ҚР машина жасау қызметкерлері күніне орай	«МЖСКО» ҚБ ҚР ҰКП «ҚИ» ҰК» АҚ бюджеттері
11.	Машина жасау кәсіпорындары арасында бұқаралық спорттық жарыстар ұйымдастыру	Өткізілген шаралар	«МЖСКО» ҚБ «ҚИ» ҰК» АҚ	Жыл сайын ІІІ- тоқсан ҚР машина жасау қызметкерлері күніне орай	«МЖСКО» ҚБ бюджеті
12.	Тараптардың Келісім мен ұжымдық шарттарды орындау мониторингі. Салалық комиссияның отырысында мониторинг қорытындыларын қарау	Салалық комиссияның шешімі	Келісім үйлестірушісі	Жыл сайын қаңтар, шілде	Қажеттілік жоқ

Примечание: расшифровка аббревиатур:

ҚР ИДМ - Қазақстан Республикасы Инвестициялар және даму министрлігі;
ҚР ҰКП - «Атамекен» Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы;
«ҚИ» ҰК» АҚ - «Қазақстан инжиниринг» ұлттық компаниясы» акционерлік компаниясы;
«МЖСКО» ҚБ - «Машина жасаушылардың салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі

Қазақстан Республикасы
Инвестициялар және даму
бірінші вице-министрі

«__» _____
А. Айдарбаев
2017 ж.



«Қазақстан инжиниринг»
Ұлттық компаниясы» АҚ
Басқарма төрағасы

«__» _____
Е. Ыдырысов
2017 ж.



«Атамекен»
Қазақстан Республикасы
Ұлттық кәсіпкерлер палатасы
Басқарма төрағасының
орынбасары

«__» _____
Д. Жүнісова
2017 ж.



«Машина жасаушылар
салалық кәсіптік одағы» ОО
төрағасы

«__» _____
К. Құсайынов
2017 ж.



Handwritten signature

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ В ОТРАСЛИ МАШИНОСТРОЕНИЯ НА 2017-2019 ГОДЫ

I. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

1.1 Настоящее отраслевое соглашение в отрасли машиностроения Республики Казахстан 2017-2019 годы (далее – Соглашение) заключено в целях стабильной и эффективной деятельности предприятий машиностроительной отрасли (далее по тексту - Организации), в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, законодательством 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 по инвестициям и развитию Республики Казахстан (далее - Министерство);

- Представители Работодателей: Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен», акционерное общество «Национальная компания «Казахстан инжиниринг» (Kazakhstan Engineering)» (АО «НК «Казахстан инжиниринг»), его дочерние и зависимые организации, указанные в приложении № 7 к Соглашению, представленные в лице АО «НК «Казахстан инжиниринг», иные отраслевые организации, присоединившиеся к настоящему Соглашению в установленном законодательством Республики Казахстан и настоящим Соглашением порядке (далее - Работодатель, Организации);

- Представитель Работников: Общественное объединение «Отраслевой профессиональный союз машиностроителей» (далее - Профсоюз).

1.3 Настоящее Соглашение – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на отраслевом уровне.

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;

- разрешение возникающих между субъектами Соглашения противоречий путем достижения согласия и взаимопонимания.

II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

2.1 Стороны выражают понимание, что Соглашение заключается в ситуации, когда в Республике Казахстан 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. 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 договорились 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 настоящее Соглашение.

2.3 Действие Соглашения распространяется на Министерство, Работодателей и Работников, состоящих 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 Республики Казахстан 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 Республики Казахстан 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 и вступившие в силу в период действия Соглашения и улучшающие социально-правовое и социально-экономическое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения.

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 течении 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 социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений 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 государственной программы финансово-экономической поддержки предприятий, занятых в отрасли машиностроения и оборонно-промышленного комплекса страны, в том числе:

- разработка отдельной программы финансовой поддержки предприятий на приемлемых условиях на цели пополнения оборотных средств и развития производства, а также оказания поддержки в части выделения средств АО «Единый накопительный пенсионный фонд» на цели поддержки предприятий квазигосударственного сектора оборонно-промышленного комплекса на срок не менее 7 лет с целью реализации инвестиционных проектов и финансирования НИОКР;

- с целью стимулирования прямых зарубежных и местных частных инвестиций в предприятия оборонно-промышленного комплекса и обеспечения возврата вложенных инвесторами средств в рамках развития оборонно-промышленного комплекса страны, локализации инновационных зарубежных технологий и развития внутреннего направления НИОКР, обеспечение гарантированного сбыта (реализации) продукции по таким предприятиям путем заключения долгосрочного контракта на поставку производимой продукции;

- способствуют поддержке экспортоориентированных предприятий оборонно-промышленного комплекса путем субсидирования экспортного кредитования через банки второго уровня и/или финансовые институты.

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 отечественного товаропроизводства, модернизации, развития исследовательской и опытно-экспериментальной базы научно-исследовательских и конструкторских Организаций, занятых разработкой проектов государственного значения;

- минимизацию негативных социальных последствий присоединения Казахстана к ВТО;

- изучение и внедрение в практику Организаций социальной ответственности.

3.4 Работодатель обязуется проводить предварительные консультации с Профсоюзом при реорганизации, перепрофилировании или ином преобразовании Организации

3.5 Работодатель обеспечивает заключение и реализацию в Организациях коллективного договора, соответствующего Соглашению.

IV. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1 Режим рабочего времени в Организациях определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, а также графиками сменности, с которыми рекомендуется ознакамливать органы 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 Республики Казахстан.

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-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.).

Оплата труда Работников при установлении им сокращенной продолжительности рабочего времени производится в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

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

4.5 Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - один час. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

4.6 Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, Работникам Организаций предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случае если это предусмотрено коллективными договорами:

- дополнительный день по достижению Работником стажа работы на предприятии 15, 20, 25, 30 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 и сестры);

- официальной регистрации брака Работника;

- рождение ребенка у Работника и (или) усыновление (удочерение) ребенка Работником.

4.7 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.

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

4.9 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.

4.10 Работникам, имеющим детей дошкольного возраста, Работодатель предоставляет по их просьбе кратковременный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 7 календарных дней в год, если иное сроки не предусмотрено коллективным договором.

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

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

4.13 Стороны рекомендуют предусматривать 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 и юбилейным датам Организации.

4.14 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;

- минимальный размер месячной заработной платы – гарантированный минимум денежных выплат Работнику простого неквалифицированного (наименее сложного) труда при выполнении им трудовых обязанностей в нормальных условиях и при нормальной продолжительности рабочего времени, установленных Трудовым кодексом Республики Казахстан, в месяц.

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 выплате 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 Рост фонда оплаты труда специалистов, служащих и рабочих, в зависимости от роста производительности труда и объемов производства, с учетом финансовых возможностей Организации.

5.4.2 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.

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

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

5.4.5 Принятие мер по поэтапному повышению средней заработной платы до уровня 5-ти прожиточных минимумов трудоспособного населения в Республике Казахстан с учетом финансовых возможностей Организации.

5.4.6 Установление отраслевой минимальной тарифной ставки 1-ого разряда с коэффициентом не менее 1.2 к минимальной заработной плате, установленной республиканским бюджетом на соответствующий год:

5.4.7 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.

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

5.4.9 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.

5.4.10 Рассмотрение претензии Работников по вопросам нарушения сроков выплаты заработной платы в установленном законодательством Республики Казахстан порядке.

5.5 Работодатель обеспечивает:

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

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.

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 Республики Казахстан обязуется:

5.7.1 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;

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.

5.8 Оплата труда.

Тарифное Соглашение определяет условия и порядок организации и оплаты труда Работников Организаций:

- установление тарифной системы, 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.

5.9.2 Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Организации в связи с ростом потребительских цен осуществляется посредством индексации с учетом финансовых возможностей Организации.

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

5.9.3 Рекомендуемые 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.

Системы оплаты труда.

5.10.1 В Организации могут устанавливаться следующие системы оплаты труда (СОТ):

- 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, 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 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) единовременных стимулирующих выплат (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);

- 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 Организации устанавливаются в соответствии с Единой тарифной системой для оплаты труда, утвержденной в данной Организации.

Единая тарифная система оплаты труда Организации разрабатывается с учетом рекомендуемой Отраслевой тарифной сетки, предусмотренной настоящим Соглашением.

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, в соответствии с Единой тарифной сеткой Организации.

Рекомендуемая Отраслевая тарифная сетка (ОТС)	
Разряд	Предельный тарифный коэффициент (к уровню тарифа 1-го разряда)
1	1,0
2	1,25
3	1,5
4	1,75
5	2,00
6	2,25
7	2,5
8	2,80
9	3,15
10	3,32
11	3,50
12	3,70
13	3,95
14	4,21
15	5,30
16	6,06
17	7,58
18	8,6
19	9,4
20	10,0
21	11,0

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

Количество разрядов определяется Организацией самостоятельно в зависимости от численности Работников:

Распределение категорий и должностей Работников по квалификационным разрядам производится Работодателем самостоятельно, с учетом следующих рекомендаций:

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

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 общеотраслевых 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 Организации.

5.12.1. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки Работника 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. – межразрядный тарифный коэффициент согласно тарифной системы оплаты труда Организации.

5.12.2 Квалифицированные 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.

5.13 Надбавки, доплаты.

5.13.1. Вознаграждение за выслугу лет может быть выплачено Работникам Организации, от имени которых заключен коллективный договор. Порядок и размеры выплаты этого вознаграждения определяются положением, утверждаемым Работодателем совместно с соответствующим органом Профсоюза, при условии наличия расходов по данной статье в утвержденном бюджете и наличие денежных средств в Организации.

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

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

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

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

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

5.13.7 Доплаты за совмещение должностей (расширение зон обслуживания) или выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника – производятся в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, коллективным договором

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

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

5.13.10 Доплаты за руководство бригадой (сменой) рабочим выплачиваются в соответствии с коллективным договором Организации и внутренними документами Организации.

5.13.11 Индивидуальные персональные надбавки к должностным окладам руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются 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 утвержденного в бюджете Организации ФЗП, в порядке и на условиях, определенных внутренними документами Организаций, коллективными договорами.

5.14.2 Премияльная часть заработной платы руководителям, специалистам и служащим (текущая премия по результатам работы за месяц, квартал) начисляется за выполнение установленных условий и показателей в пределах утвержденного в бюджете Организации ФЗП, в порядке и на условиях, определенных внутренними документами Организаций, 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 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 Республики Казахстан.

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 Республики Казахстан 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, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, устанавливает неполное рабочее время.

В иных случаях неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон.

7.4 Предоставлять женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе, один нерабочий день – 1 сентября с сохранением заработной платы.

7.5 Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее двух рабочих дней.

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 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.

8.1.1 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.

8.2 В этих целях Работодатель и Профсоюз Организации:

8.2.1 Вносят в коллективный договор соответствующий раздел;

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

Работодатель Организации:

8.3.1 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.

8.3.2 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.

8.3.3 Предоставляет Работникам, обучающимся без отрыва от производства по направлению Организации, оплачиваемые по средней заработной плате Работника учебные отпуска, а также другие льготы, если это предусмотрено коллективными договорами;

8.3.4 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;

8.3.5 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;

8.3.6 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.

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.

8.5 Стороны ежегодно проводят в Организации республиканские 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, уведомив об этом за два месяца до даты предполагаемого сокращения, соответствующий орган Профсоюза.

9.3 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;
- предупреждает каждого Работника о предстоящем высвобождении не позднее, чем за месяц до начала проведения сокращения.

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, получившими в период работы в Организации: трудовые увечья, профзаболевания;
- с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет.

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

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

9.5 Работодатель, исходя из финансовых возможностей Организации, при участии соответствующего органа 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;

9.6 Работодатель совместно с органами Профсоюза, исходя из финансовых возможностей, 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.

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

9.8 Работодатель, уведомив профсоюзный комитет, 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.

9.9 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.

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

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

9.11 Работодатель разрабатывает мероприятия по трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования и их закреплению на рабочих местах, при наличии финансовых средств.

9.12 Работодатель обеспечивает осуществление мер по организации профессиональной подготовки кадров.

Х. 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, региональными и отраслевыми 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.

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

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, 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 устранении 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 По инициативе работодателя и (или) по инициативе Работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители Работодателя, представители Работников, включая технических инспекторов труда.

10.14.1 Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением Работодателя и представителей Работников.

10.14.2 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.

10.14.3 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.

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

Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

10.15.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.

10.16 Увольнение технических инспекторов по охране труда допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения органа Профсоюза.

10.17 Работодатель обязан проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с трудовым и иным законодательством Республики Казахстан.

10.18 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».

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

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:

11.4.1 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.

11.5 В случае смерти Работника, не связанной с исполнением трудовых обязанностей, с учетом финансовых возможностей Организации семье умершего, проживающей совместно с ним, выплачивается в соответствии с

коллективным договором единовременное пособие в размере среднемесячного заработка умершего.

11.6 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 статьи 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 должностного оклада/месячной тарифной ставки;

- с 10 до 15 лет – не менее 1,5-месячного должностного оклада/месячной тарифной ставки;

- с 15 до 20 лет – не менее 2- месячного должностного оклада/месячной тарифной ставки;

- с 20 до 25 лет – не менее 2,5- месячного должностного оклада/месячной тарифной ставки;

- с 25 до 30 лет – не менее 3- месячного должностного оклада/месячной тарифной ставки;

- с 30 до 35 лет – не менее 3,5- месячного должностного оклада/месячной тарифной ставки;

- свыше 40 лет – не менее 4- месячного должностного оклада/месячной тарифной ставки.

11.7 Работодатель по согласованию с органами Профсоюза и с учетом возможностей Организации, 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 текущих спортивных, культурно-массовых мероприятий, оказания шефской помощи детским учреждениям (школа, детский сад, детский дом, спортивный клуб и другие), оказание материальной помощи нуждающимся Работникам, обеспечение Работников путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление, предусмотрев для этих целей ежемесячные отчисления на счет первичной профсоюзной организации в размере не менее 1 % (один процент) от фонда оплаты труда Организации.

11.9 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 и коллективными договорами.

ХІІ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

12.1 Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав Работников и их представителей, обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководителей Организации и структурных подразделений и других должностных лиц Организации. Работодатель предоставляет Профсоюзу в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с законодательством Республики Казахстан и коллективным договором.

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 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.

Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель:

- беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Трудовым кодексом Республики Казахстан, Рекомендациями МОТ № 129 от 28 июня 1967 года «О связях между администрацией и трудящимися на предприятии» и настоящим Соглашением
- содействует в проведении в рабочее время профсоюзных собраний (не менее одного раза в квартал) в пределах времени, определенного Коллективным договором.

12.4 При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно и бесплатно удерживает, и перечисляет на счет Профсоюза 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, в целях финансовой поддержки профсоюза, ежемесячно отчисляет 0,2% от фонда заработной платы на счет Центрального совета Профсоюза. Используются эти средства в соответствии с совместным решением Работодателя и Профсоюза.

12.6 Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса Председателя Профкома 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.

12.7 Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа. Членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности Работодателя – физического лица. С неосвобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе Работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица

12.8 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.

12.9 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.

12.10 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.

12.11 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.

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

12.13 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.

12.14 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.

ХIII. ПОРЯДОК ПРИСОЕДИНЕНИЯ К СОГЛАШЕНИЮ

13.1 Министерство по инвестициям и развитию Республики Казахстан, как уполномоченный государственный орган в отрасли машиностроения, после подписания сторонами Соглашения в течение тридцати календарных дней размещает его на своем официальном сайте.

13.2 После размещения на сайте Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан ОО «Отраслевой профессиональный союз машиностроителей» обращается с предложением о присоединении к Соглашению к объединениям Работодателей, Работодателям и объединениям Работников отрасли машиностроения, не участвовавшим в заключении Соглашения.

13.3 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 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 Каждая из Сторон в месячный срок после подписания Соглашения разрабатывает и представляет на утверждение в Отраслевую комиссию план мероприятий по реализации принятых обязательств с указанием конкретных сроков и ответственных за исполнение членов Отраслевой комиссии.

14.3 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.

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

14.5 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 документами Организации.

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

14.7 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.

14.8 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 Республики Казахстан.

XV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

15.1 Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для исполнения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Соглашения, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

15.2 Нарушение или невыполнение обязательств по Соглашению влекут за собой ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

15.3 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.

15.4 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.

XVI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1 Настоящее Соглашение вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2017 года, и действует по 31 декабря 2019 года.

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 Неоговоренные Соглашением условия взаимодействия сторон регулируются законодательством Республики Казахстан. В случае недействительности какого-либо из положений Соглашения, другие положения Соглашения и Соглашение в целом сохраняет свою силу. Недействительное положение Соглашения подлежит замене сходным по смыслу и приемлемым с точки зрения законодательства Республики Казахстан.

16.7 К настоящему Соглашению прилагаются и являются его неотъемлемой частью:

Приложение 1 - Положение о порядке формирования, компетенции и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров;

Приложение 2 - Положение о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров;

Приложение 3 - Положение о порядке формирования и деятельности координационного центра по развитию кадрового потенциала и квалификаций

Приложение 4 - Положение о порядке формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда;

Приложение 5 - Положение о производственном Совете по безопасности и охране труда в машиностроительной отрасли;

Приложение 6 - Положение о техническом инспекторе по охране труда в организациях машиностроительной отрасли;

Приложение 7 - Перечень дочерних и зависимых организаций АО «НК «Казахстан инжиниринг»;

Приложение 8 - Положение о порядке утверждения отраслевой рамки квалификации;

Приложение 9 - Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок в отрасли машиностроения.

**Первый вице-министр
по инвестициям и развитию
Республики Казахстан**



А. Айдарбаев

« » _____ 2017 г.

**Заместитель Председателя
Правления Национальной
палаты предпринимателей
Республики Казахстан**



«Атамекен»

Д. Жунусова

_____ 2017 г.

**Председатель Правления
АО «Национальная
компания
«Казахстан инжиниринг»**



Е. Идрисов

« » _____ 2017 г.

**Председатель
ОО «Отраслевой
профессиональный союз
машиностроителей»**



К. Кусаинов

_____ 2017 г.

Приложение 1
к Отраслевому соглашению
в отрасли машиностроения
на 2017 -2019 годы

Положение
о порядке формирования, компетенции и деятельности группы
наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений,
коллективных договоров

1. Общие положения

1. Положение о порядке формирования, компетенции и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров (далее – группа наблюдателей) разработано в соответствии с подпунктом 8) пункта 5 статьи 153 Трудового кодекса Республики Казахстан.

2. Группа наблюдателей создается для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров, развития социального партнерства и диалога в отрасли.

3. В своей деятельности группа наблюдателей руководствуется действующим законодательством Республики Казахстан, решениями Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в машиностроительной отрасли (далее – Отраслевая комиссия) и настоящим Положением.

3. Порядок формирования группы наблюдателей

4. Группа наблюдателей формируется Отраслевой комиссией из числа представителей сторон социального партнерства на добровольной основе.

5. Количественный и персональный составы группы наблюдателей и её руководитель утверждаются решением (протоколом) Отраслевой комиссии.

6. Члены группы наблюдателей осуществляют свою деятельность на общественных началах.

3. Компетенция группы наблюдателей

7. Осуществляет контроль за соблюдением законности при разработке и принятии соглашений, коллективных договоров.

8. Вносит предложения по улучшению дополнительных социальных и трудовых гарантий для работников — членов профсоюза и обеспечению социальной стабильности в трудовых коллективах.

9. Вносит предложения по совершенствованию системы социального партнерства и диалога в отрасли.

10. Участвует при разработке и принятии соглашений, коллективных договоров.

11. При необходимости запрашивает дополнительную информацию у сторон социального партнерства.

12. Выступает в качестве посредника, беспристрастного источника информации, который помогает разрешать спорные вопросы.

13. Предотвращает нарушения процедур при разработке и принятии соглашений, коллективных договоров.

14. Участие в рассмотрении программных и стратегических документов в сфере машиностроения.

Приложение 2
к Отраслевому соглашению
в отрасли машиностроения
на 2017 -2019 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам
предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров

1. Общие положения

1. Положение о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров (далее – Совет) разработано в соответствии с подпунктом 7) пункта 5 статьи 153 Трудового кодекса Республики Казахстан.

2. Совет является коллегиальным органом при Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в машиностроительной отрасли (далее – Отраслевая комиссия).

3. Совет создан для рассмотрения проблемных трудовых и социальных вопросов с целью обеспечения социальной стабильности на предприятиях машиностроительной отрасли.

4. В своей деятельности Совет руководствуется действующим законодательством Республики Казахстан, решениями Отраслевой комиссии и настоящим Положением.

5. Состав Совета формируется на паритетной основе из числа представителей Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан (далее – Министерство), Отраслевых профессиональных союзов машиностроительной отрасли Республики Казахстан (далее – Отраслевые профсоюзы), Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен», Акционерного общества «Национальная компания «Казахстан инжиниринг» (Kazakhstan Engineering)» (далее – Работодатель) и утверждается решением Отраслевой комиссии. Члены Совета осуществляют свою деятельность на общественных началах.

2. Задача Совета

6. Задачей Совета является совместная выработка Министерством, Отраслевыми профсоюзами и Работодателем эффективных мер по предупреждению и разрешению коллективных трудовых споров.

3. Функции Совета

7. Функциями Совета являются:

- 1) заслушивание представителей заинтересованных сторон социального партнерства по проблемным трудовым и социальным вопросам;
- 2) рассмотрение обращений сторон социального партнерства по вопросам заключения коллективных договоров;
- 3) совместное изучение и вынесение на рассмотрение Отраслевой комиссии предложений о принятии необходимых мер для обеспечения социальной стабильности на предприятиях машиностроительной отрасли и предупреждения коллективных трудовых споров;
- 3) участие в разрешении коллективных трудовых споров на предприятиях.

4. Состав и организация работы Совета

8. Совет состоит из председателя, заместителя, являющихся членами Совета, секретаря (без права голоса) и членов Совета.

9. Председатель Совета:

- 1) руководит деятельностью Совета;
- 2) председательствует на заседаниях Совета;
- 3) утверждает место, время проведения и повестку дня заседаний Совета.

10. Во время отсутствия председателя Совета его функции выполняет заместитель председателя Совета.

11. Аналитическое сопровождение деятельности Совета обеспечивают стороны социального партнерства.

12. Секретарь Совета:

- 1) осуществляет подготовку и проведение заседаний Совета, оформляет и рассылает протокол, сторонам социального партнерства;
- 2) осуществляет контроль за ходом исполнения решений, принятых Советом, поручений Отраслевой комиссии, касающихся работы Совета, председателя и заместителя председателя Совета;
- 3) информирует заинтересованных лиц о решениях Совета.

13. Заседания Совета проводятся по мере необходимости.

14. В заседаниях Совета принимают участие члены Совета согласно утвержденному персональному составу, а также иные заинтересованные лица и средства массовой информации.

15. К участию в заседаниях Совета могут привлекаться независимые эксперты и специалисты, а также общественные объединения и неправительственные организации, в компетенцию которых входят вопросы, рассматриваемые на заседаниях Совета.

16. Члены Совета участвуют в заседаниях Совета лично.

17. Члены Совета оповещаются о месте, времени проведения заседания и повестке дня заседания не позднее, чем за три рабочих дня до заседания.

18. Лица, приглашенные для участия в заседании Совета, вправе участвовать в обсуждении рассматриваемых вопросов.

19. Заседания Совета правомочны при наличии не менее двух третей от общего числа его членов.

20. Решения Совета принимаются большинством голосов от общего числа членов Совета присутствующих на заседании открытым голосованием. В случае равенства голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председатель Совета или лицо, исполняющее его обязанности.

21. Решения, принимаемые Советом, оформляются протоколом и носят рекомендательный характер. Протоколы заседаний, отчеты, заключения, доклады Совета утверждаются председателем Совета.



Приложение 3
к Отраслевому соглашению
в отрасли машиностроения
на 2017 -2019 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и деятельности координационного центра по
развитию кадрового потенциала и квалификаций

1. Общие положения

1. Положение о порядке формирования и деятельности координационного центра по развитию кадрового потенциала и квалификаций (далее – Центр) разработано в соответствии с подпунктом 9) пункта 5 статьи 153 Трудового кодекса Республики Казахстан.

2. Центр является консультативно-совещательным органом при Объединении юридических лиц «Союз машиностроителей Казахстана» (далее – ОЮЛ).

3. Целью деятельности Центра является содействие реализации политики в области развития трудовых ресурсов и координация работы по обеспечению машиностроительной отрасли квалифицированными кадрами на республиканском уровне.

4. В своей деятельности Центр руководствуется законодательством Республики Казахстан, решениями ОЮЛ, а также настоящим Положением.

2. Основные задачи и права Центра

5. Основными задачами Центра является выработка предложений по:

1) содействию реализации политики по подготовке и переподготовке квалифицированных кадров машиностроительной отрасли;

2) разработке рекомендаций по приоритетным направлениям развития технического и профессионального образования в машиностроительной отрасли;

3) развитию национальной квалификационной системы;

4) созданию благоприятных правовых и инвестиционных условий для обеспечения машиностроительной отрасли квалифицированными кадрами;

5) обеспечению участия работодателей в подготовке и переподготовке кадров, разработке профессиональных стандартов, оценке квалификаций специалистов;

6) планированию и прогнозированию потребности рынка труда в квалифицированных кадрах в машиностроительной отрасли;

7) повышению качества подготовки кадров;

8) совершенствованию систем управления и финансирования технического и профессионального образования, а также его структуры и содержания;

6. В соответствии со своими задачами Центр:

1) вносит предложения в ОЮЛ для их дальнейшего направления в уполномоченные государственные органы Республики Казахстан по реализации государственной политики в сфере подготовки и переподготовки кадров;

2) вырабатывает рекомендации по вопросам обеспечения машиностроительной отрасли квалифицированными кадрами;

3) приглашает для участия в заседаниях Центра представителей уполномоченных государственных органов Республики Казахстан, экспертных и рабочих групп и иных заинтересованных организаций;

4) взаимодействует с государственными органами и организациями по вопросам, входящим в компетенцию Центра.

3. Порядок осуществления деятельности Центра

7. Центр возглавляет председатель – заместитель Председателя Правления ОЮЛ, который руководит его деятельностью, председательствует на заседаниях, утверждает план работы, осуществляет общий контроль за реализацией решений Центра.

8. Состав Центра формируется из числа членов ОЮЛ, органов образования, профсоюзов, Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» и АО «НК «Казахстан инжиниринг». Члены Центра осуществляют свою деятельность на общественных началах.

9. Заседания Центра проводятся не реже одного раза в полугодие (очно либо заочно) и считаются правомочными, если на них присутствуют не менее двух третей от общего числа его членов. Решения Центра принимаются большинством голосов от общего числа членов Центра, принявших участие в заседании.

10. Члены Центра могут получать информацию о деятельности Центра, принятых решениях, а также вносить на обсуждение любые вопросы в пределах компетенции Центра.

11. Члены Центра обладают равными правами при обсуждении рассматриваемых на заседании вопросов. Решения Центра принимаются простым большинством голосов, где каждый член обладает правом одного голоса. В случае равенства голосов, голос председателя или лица, исполняющего его обязанности, является решающим.

12. Рабочим органом Центра является центр HR проектов ОЮЛ. Рабочим органом Центра в целях реализации поставленных перед ним задач создаются рабочие группы Центра.

13. Рабочий орган Центра:

- 1) формирует повестку дня;
- 2) осуществляет сбор предложений для рассмотрения. Предложения в рабочий орган для рассмотрения могут вносить члены ОЮЛ, государственные органы и иные организации и инициативные лица;
- 3) обеспечивает и координирует выполнение решений Центра;
- 4) координирует работу привлеченных к деятельности Центра специалистов и экспертов.

14. Организацию, подготовку соответствующих документов и материалов к заседанию Центра, оформление протокола заседания осуществляет секретарь Центра.

Секретарь не является членом Центра и не имеет права голоса на заседаниях Центра.

15. Решения Центра оформляются протоколом, который подписывается его председателем и секретарем.

4. Прекращение деятельности Центра

16. Основанием для прекращения деятельности Центра является решение большинства членов Центра или решение ОЮЛ.

«УТВЕРЖДАЮ»
Заместитель Председателя
Правления
ОЮЛ «Союз машиностроителей
Казахстана»

_____ Алтаев Т.И.
«___» _____ 201__ г.

Состав
координационного центра по
развитию кадрового
потенциала и квалификаций в
машиностроительной отрасли



ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке формирования и деятельности
Совета по безопасности и охране труда

1. Общие положения

1. Положение о порядке формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда (далее – Совет) разработано в соответствии с подпунктом 6) пункта 5 статьи 153 Трудового кодекса Республики Казахстан.

2. Совет является коллегиальным органом при Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в машиностроительной отрасли (далее – Отраслевая комиссия).

3. Совет создан для определения стратегических направлений отраслевой политики, прогнозирования и планирования отраслевой политики, а также совершенствования организации работы по безопасности и охране труда в машиностроительной отрасли, проведения экспертизы проектов отраслевых целевых программ улучшения условий, безопасности и охраны труда, межотраслевых и отраслевых стандартов, правил и других нормативных правовых актов по безопасности и охране труда.

4. В своей деятельности Совет руководствуется действующим законодательством Республики Казахстан, решениями Отраслевой комиссии и настоящим Положением.

5. Состав Совета формируется на паритетной основе из числа представителей Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан (далее – Министерство), Отраслевых профессиональных союзов машиностроительной отрасли Республики Казахстан (далее – Отраслевые профсоюзы), Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен», акционерного общества «Национальная компания «Казахстан инжиниринг» (Kazakhstan Engineering)» (далее – Работодатель) и утверждается решением Отраслевой комиссии.

2. Задачи Совета

6. Основными задачами Совета являются:

1) определение стратегических направлений отраслевой политики с целью улучшения существующих условий труда, обеспечения безопасности и охраны труда в машиностроительной отрасли;

2) рассмотрение проектов отраслевых нормативных правовых актов по вопросам безопасности и охраны труда;

3) участие в проведении ведомственного контроля за выполнением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по безопасности и охране труда.

3. Функции Совета

7. Функциями Совета являются:

1) заслушивание представителей заинтересованных сторон социального партнерства по проблемным вопросам безопасности и охраны труда;

2) рассмотрение и решение вопросов, связанных с созданием и обеспечением нормальных и безопасных условий труда на рабочих местах предприятий машиностроительной отрасли;

3) совместное изучение и вынесение на рассмотрение Отраслевой комиссии предложений о принятии необходимых мер для обеспечения и улучшения условий безопасности и охраны труда.

4. Состав и организация работы Совета

8. Совет состоит из председателя, заместителя, являющихся членами Совета, секретаря (без права голоса) и членов Совета.

9. Председатель Совета:

1) руководит деятельностью Совета;

2) председательствует на заседаниях Совета;

3) утверждает место, время проведения и повестку дня заседаний Совета.

10. Во время отсутствия председателя Совета его функции выполняет заместитель председателя Совета.

11. Аналитическое сопровождение деятельности Совета обеспечивают стороны социального партнерства.

12. Секретарь Совета:

1) осуществляет подготовку и проведение заседаний Совета, оформляет и рассылает протокол членам Совета;

2) осуществляет контроль за ходом исполнения решений, принятых Советом, поручений Отраслевой комиссии, касающихся работы Совета, председателя и заместителя председателя Совета;

3) информирует заинтересованных лиц о решениях Совета.

13. Заседания Совета проводятся по мере необходимости.

14. В заседаниях Совета принимают участие члены Совета согласно утвержденному персональному составу, а также иные заинтересованные лица и средства массовой информации.

15. К участию в заседаниях Совета могут привлекаться независимые эксперты и специалисты, а также общественные объединения и

неправительственные организации, в компетенцию которых входят вопросы, рассматриваемые на заседаниях Совета.

16. Члены Совета участвуют в заседаниях Совета лично.

17. Члены Совета оповещаются о месте, времени проведения заседания и повестке дня заседания не позднее, чем за три рабочих дня до заседания.

18. Лица, приглашенные для участия в заседании Совета, вправе участвовать в обсуждении рассматриваемых вопросов.

19. Заседания Совета правомочны при наличии не менее двух третей от общего числа его членов.

20. Решения Совета принимаются большинством голосов от общего числа членов Совета, присутствующих на заседании открытым голосованием. В случае равенства голосов принятым считается решение, за которое проголосовал председатель Совета или лицо, исполняющее его обязанности.

21. Решения, принимаемые Советом, оформляются протоколом и носят рекомендательный характер. Протоколы заседаний, отчеты, заключения, доклады Совета утверждаются председателем Совета.

Приложение 5
к Отраслевому соглашению
в отрасли машиностроения
на 2017 -2019 годы

Положение
о производственном совете по безопасности и охране труда в
организациях машиностроительной отрасли

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о *производственном совете* по безопасности и охране труда (далее – Положение) в организациях машиностроительной отрасли 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.

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

1.3. В состав Совета на паритетной основе входят представители работодателя, представители профессионального союза машиностроительной отрасли, представители работников, включая технических инспекторов труда.

1.4. Состав Совета утверждается совместным решением представителей работодателя и представителей профессионального союза машиностроительной отрасли.

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

Решения Совета являются обязательными для работодателя и работников организации.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

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

1.10. 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.

1.11. Для выполнения возложенных задач, члены Совета периодически, не реже одного раза в три года, проходят обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда на курсах повышения квалификации в соответствующих организациях образования за счет средств работодателя.

1.12. 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.

1.13. 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.

1.14. 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.

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

2. ЗАДАЧИ СОВЕТА

Задачами Совета являются:

2.1. Разработка на основе предложений Работодателя, представителей профсоюза работников машиностроения, членов Совета, программы совместных действий работодателя и *уполномоченного работниками представительного органа* по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

2.2. 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.

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

2.4. 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

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. Разработка проекта затрат на охрану труда организации.

3.6. 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;

3.7. 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.

3.8. 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.

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

4. ПРАВА СОВЕТА

Совет имеет право:

4.1. 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.

4.2. 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.

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

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

4.5. 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

5.1. 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.

5.2. 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 6
к Отраслевому соглашению
в отрасли машиностроения
на 2017 -2019 годы

Положение
о техническом инспекторе по охране труда
в организациях машиностроительной отрасли

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о техническом инспекторе по охране труда в организациях машиностроительной отрасли (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.

1.2. 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).

1.3. 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.

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

1.5. 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.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. 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.

1.9. 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.

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

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

1.12. 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).

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

1.14. 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

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. 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

2.4. 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.

2.5. 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

2.6. 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.

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

2.8. 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.

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

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

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 7
к Отраслевому соглашению
в отрасли машиностроения
на 2017 - 2019 годы

**Перечень
дочерних и зависимых организаций, представленных в лице
АО «НК «Казахстан инжиниринг»**

- 1 АО «811 Авторемонтный завод КИ»
 - 2 АО «Тыныс»
 - 3 АО «Семей Инжиниринг»
 - 4 АО «Семипалатинский машиностроительный завод»
 - 5 АО «Уральский завод «Зенит»
 - 6 АО «НИИ «Гидроприбор»
 - 7 АО «Приборостроительный завод «Омега»
 - 8 АО «Петропавловский завод тяжелого машиностроения»
 - 9 АО «Завод им.С.М. Кирова»
 - 10 АО «Мунаймаш»
 - 11 АО «Машиностроительный завод им. С.М. Кирова»
 - 12 ТОО «КазИнж Электроникс»
 - 13 ТОО «R&D центр» КИ»
 - 14 ТОО «Казахстанская авиационная индустрия»
 - 15 АО «КАМАЗ инжиниринг»
 - 16 АО «ЗИКСТО»
 - 17 ТОО «Казахстан ASELSAN инжиниринг»
 - 18 ТОО «Еврокоптер Казахстан инжиниринг»
-

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке утверждения отраслевой рамки квалификации

Отраслевая рамка квалификации (далее - ОРК) предназначена для различных групп пользователей (государственных органов и структур, работодателей, объединений работодателей, организации образования, профессиональных сообществ, граждан) и позволяет:

- 1) формировать общую стратегию развития рынка труда и системы подготовки кадров в машиностроительной отрасли, в том числе, планировать различные траектории карьерного роста в течение трудовой деятельности через получение конкретной квалификации, повышение уровня квалификации, подтверждение квалификации;
- 2) описывать требования к квалификации работников и выпускников при разработке профессиональных и образовательных стандартов, программ профессионального образования и обучения, неформального обучения (обучение на рабочем месте и др);
- 3) формировать систему сертификации;
- 4) планировать и развивать человеческие ресурсы.

Порядок разработки ОРК включает шаги:

- 1) создание рабочей группы по разработке ОРК с привлечением экспертов, обладающих знанием стратегии и приоритетов развития отрасли, специфики конкретных видов деятельности, предъявляемых к работникам требований к квалификации, программ и форм профессионального образования и обучения;
- 2) проведение анализа отрасли, для определения профессиональных групп, подгрупп и основных и межотраслевых занятий (профессий и должностей);
- 3) предварительное описание требований квалификации (знания, умения, компетенции) по уровням Национальной рамки квалификации на основе результатов анализа отрасли в соответствии с отраслевой спецификой;
- 4) формирование уровней и/или подуровней ОРК;
- 5) описание требований квалификации (знания, умения, навыки и компетенции) по уровням и/или подуровням ОРК;

6) описание области профессиональной деятельности по параметрам ОРК (квалификационный уровень (подуровень), его описание, список рекомендуемых должностей, пути достижения квалификации);

7) составление карты профессиональной квалификации. Карты профессиональных квалификаций могут быть составлены на отрасль, на отдельные профессиональные группы и/или подгруппы;

8) обсуждение проекта ОРК в среде профессионального сообщества (объединениями работодателей и работников, Отраслевыми советами по подготовке кадров), доработка проекта с учетом результатов обсуждения;

9) представление проекта ОРК на утверждение отраслевой трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Приложение 9
к Отраслевому соглашению
в сфере машиностроения
на 2017-2019 годы

**Мероприятия
по предупреждению и предотвращению
социально-трудовых конфликтов и забастовок в отрасли
машиностроения**

№ 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 необходимости	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 возникновения	Представители Работодателя и Профсоюза

**План мероприятий
по реализации Отраслевого соглашения в отрасли машиностроения
на 2017-2019 годы (Соглашение)**

№ пп	Мероприятие	Форма завершения	Ответственный за исполнение	Срок исполнения	Источники финансирования
1	2	3	4	5	6
1.	Провести учетную регистрацию соглашения в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан	Полученный учетный регистрационный номер	ОО «ОПСМ»	до 5 мая 2017 года	Не требуется
2.	Разместить Соглашение на интернет-ресурсе Министерства по инвестициям и развитию Республики Казахстан	Размещенное Соглашение на интернет-ресурсе Министерства	МИР РК	до 15 мая 2017 года	Не требуется
3.	Внести изменения и дополнения в приложение № 6 Приказа Министра по инвестициям и развитию РК № 459 от 17 мая 2015 года по составу отраслевой комиссии по социальному партнерству в отрасли машиностроения	Изменения и дополнения в приложении № 6 Приказа МИР РК № 459 от 17 мая 2015 года	МИР РК	до 25 мая 2017 года	Не требуется
4.	- Разработать План работы заседаний Отраслевой комиссии; - организация проведения заседаний	Утвержденный план	Координатор соглашения	июнь 2017 года ежеквартально	Не требуется
5.	Провести информационно-разъяснительную работу посредством средств массовой информации, интернет-	Информационно-разъяснительная работа	НПП РК ОО «ОПСМ» АО «НК «КЙ»	В течение года	Бюджет НПП РК ОО «ОПСМ»

	ресурсов социальных партнеров и встреч с машиностроительными предприятиями по присоединению к Соглашению					
6.	Размножить Соглашение и предоставить всем Работодателям, подписавшим Соглашение	Издание брошюры	ОО «ОПСМ»	май 2017 года	Бюджет ОО «ОПСМ»	
7.	Принять коллективные договоры или внести изменения и дополнения в действующие коллективные договоры с учетом норм Соглашения	Коллективные договоры. Изменения и дополнения к ним, мониторинг коллективных договоров	Руководители организаций, председатели профсоюзных организаций	По согласованному графику с работодателем	Бюджеты организаций	
8.	Принять акты Работодателя или внести изменения и дополнения в действующие акты по выполнению принятых обязательств Соглашения и коллективного договора в следующих сферах: - организация режима труда и отдыха, - оплаты труда, - кадровой политики, - молодежной политики, - содействия занятости, - организация охраны труда, - предоставление социальных гарантий, льгот и компенсаций,	Акты работодателя	Руководители организаций, председатели профсоюзных организаций	По мере необходимости	Бюджеты организаций	

	- создание условий и гарантий для осуществления деятельности профсоюза					
9.	Организовать среди предприятий машиностроения республиканские отраслевые смотр-конкурсы на «Лучший рабочий по профессии», «Лучший ИТР и служащий по своей специальности», «Лучший мастер цеха», «Лучший начальник цеха» и «Лучшее предприятие в области организации охраны труда»	Проведенные мероприятия	ОО «ОПСМ» НПП РК АО «НК «КИ» Руководители организаций, Председатели профсоюзных организаций	Ежегодно III- кв. ко дню работников машиностроения РК	Бюджет ОО «ОПСМ», НПП РК, АО «НК «КИ»	
10.	Организовать республиканский отраслевой конкурс на лучший коллективный договор	Итоги конкурса и честование победителей	ОО «ОПСМ» НПП РК АО «НК «КИ»	Ежегодно III- кв. ко дню работников машиностроения РК	Бюджет ОО «ОПСМ» НПП РК АО «НК «КИ»	
11.	Организовать среди предприятий машиностроения спортивно-массовые соревнования	Проведенные мероприятия	ОО «ОПСМ» АО «НК «КИ»	Ежегодно III- кв. ко дню работников машиностроения РК	Бюджет ОО «ОПСМ»	
12.	Мониторинг исполнения Соглашения его сторонами и коллективных договоров. Рассмотрение на заседании Отраслевой комиссии результатов мониторинга	Решение Отраслевой комиссии	Координатор Соглашения	Ежегодно январь, июль	Не требуется	

Примечание: расшифровка аббревиатур:

МИР РК - Министерство по инвестициям и развитию Республики Казахстан;
НПП РК - Национальная палата предпринимателей «Атамекен» Республики Казахстан;
АО «НК «КИ» - акционерное общество «Национальная компания «Казахстан Инжиниринг»;
ОО «ОПСМ» - общественное объединение «Отраслевой профессиональный союз машиностроителей»

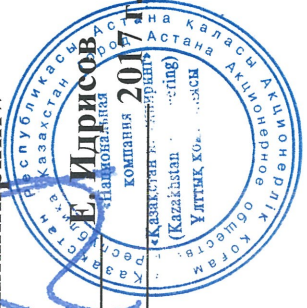
**Первый вице-министр
Министерства по инвестициям
и развитию
Республики Казахстан**

« _____» _____
А. Айдарбаев 2017г.



**Председатель Правления
АО «Национальная
Компания
«Казахстан Инжиниринг»**

« _____» _____
Е. Идрисов 2017г.



**Заместитель Председателя
Правления Национальной
палаты предпринимателей
«Атамекен»**

« _____» _____
Д. Жунусова 2017г.



**Председатель
ОО «Отраслевой
профессиональный союз
машиностроителей»**

« _____» _____
К. Кусаинов 2017г.

