

## Мазмұны

№	Бөлім	Бет.
1.	Жалпы ережелер.....	2
2.	Тараптардың міндеттемелері.....	3
3.	Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау тәртібі .....	7
4.	Еңбек және демалыс режимдері.....	7
5.	Еңбекке ақы төлеу.....	9
6.	Кадрлық әлеуетті дамыту.....	14
7.	Гендерлік саясат .....	15
8.	Жастар саясаты. Жас жұмыскерлерге әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер.....	15
9.	Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу.....	17
10.	Еңбекті қорғау.....	18
11.	Әлеуметтік кепілдіктер, жеңілдіктер және өтемақылар.....	20
12.	Жұмыс берушінің кәсіподақ қызметінің жүзеге асырылуы үшін жағдайлар жасау бойынша міндеттемелері .....	22
13.	Келісімнің орындалуын бақылау және жауапкершілік .....	24
1.	Қосымша.....	26
2.	Қосымша.....	28
3.	Қосымша.....	31
4.	Қосымша.....	34
5.	Қосымша.....	37
6.	Қосымша.....	42
7.	Қосымша.....	47
8.	Қосымша.....	49
	Орыс тіліндегі аудармасы.....	50

**2020-2022 жылдарға арналған уәкілетті мемлекеттік орган, машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі жұмыскерлері мен жұмыс берушілерінің өкілдері арасындағы САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

**1. Жалпы ережелер**

1. Осы 2020-2022 жылдарға арналған уәкілетті мемлекеттік орган, машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі жұмыскерлері мен жұмыс берушілерінің өкілдері арасындағы Салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) уәкілетті мемлекеттік орган Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігі (бұдан әрі – Министрлік), машина жасау, қорғаныс өнеркәсібі және сабақтас салалар кәсіпорындары жұмыскерлерінің кәсіподақ ұйымдары мүшелерінің мүдделерін білдіретін «Машина жасаушылар салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігінің (бұдан әрі – Кәсіподақ), машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі жұмыс берушілерінің мүдделерін білдіретін Қазақстан Республикасы «Атамекен» ұлттық кәсіпкерлер палатасы (бұдан әрі – Жұмыс беруші), сонымен

қатар, қорғаныс өнеркәсібі жұмыс берушілерінің мүдделерін білдіретін «Қазақстан инжиниринг» Ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы (бұдан әрі – Жұмыс беруші) арасында жасалды.

2. Келісімнің тараптары: Министрлік, Кәсіподақ және Жұмыс беруші.

3. Осы Келісім әлеуметтік, еңбек және оларға байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің жалпы қағидаттарын, Тараптардың өзара міндеттемелері мен жауапкершілігін айқындайтын, машина жасау, қорғаныс өнеркәсібі және олармен сабақтас салалар кәсіподақтарының мүшелері болып табылатын жұмыскерлер үшін Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделмеген, сондай-ақ жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің Жұмыскерлердің нақты кірістерінің өсуі үшін мүдделерінің оңтайлы тепе-теңдігін қамтамасыз ететін қосымша әлеуметтік және еңбек кепілдіктерін белгілейтін құқықтық акт болып табылады.

4. Келісім Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, Қазақстан Республикасының «Кәсіподақтар туралы» Заңына және басқа да нормативтік құқықтық актілерге, Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмысшылар мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы Бас келісімге, сондай-ақ Халықаралық еңбек ұйымының Қазақстан Республикасы ратификациялаған Конвенцияларына сәйкес жасалды.

5. Осы Келісімнің күші Министрлікке, жұмыскерлерге және олардың машина жасау, қорғаныс өнеркәсібі және олармен сабақтас салалардағы өкілдері - кәсіподақтарға, машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі кәсіпорындарында - Жұмыс берушіге қолданылады.

6. Келісім 2020-2022 жылдарға жасалды, 2020 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енеді және 2022 жылдың 31 желтоқсанына дейін жарамды.

7. Тараптардың ешқайсысының Шарт бойынша міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтатуға құқығы жоқ.

8. Жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын Шарттың әрекет ету мерзімі ішінде қабылданған нормативтік құқықтық актілер Келісімнің тиісті тармақтарының аясын кеңейтеді.

9. Келісім Тарапының өкілі қайта құрылған жағдайда оның Келісім бойынша құқықтары мен міндеттері оның мирасқорына өтеді және жаңа Келісім жасалғанға дейін немесе осы Келісімге өзгерістер мен толықтырулар енгізілгенге дейін сақталады.

10. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасымен және осы Келісіммен салыстырғанда жұмысшылардың жағдайын нашарлататын ұжымдық шарттар мен келісімдердің шарттары жарамсыз болып табылады және қолданылмайды.

11. Жұмыскерлердің өкілдері болып кәсіптік одақтардың органдары, олардың бірлестіктері, ал олар болмаған кезде - Жұмыскерлердің жалпы жиналысында (конференциясында), Жұмыскерлердің (конференция делегаттарының) кемінде үштен екі бөлігінің көпшілік дауысымен сайланған және уәкілеттік берілген сайланған өкілдері табылады.

12. Кәсіпорында кәсіподақ болмаған кезде кәсіподақ пен жұмыс беруші арасындағы қатынастарға қатысты тармақтар міндетті түрде қолдануға жатпайды.

## **2. Тараптардың міндеттемелері**

1. Тараптар осы Келісімде қарастырылған ережелер, әлеуметтік-экономикалық жеңілдіктер мен кепілдіктерді ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде осы Келісіммен салыстырғанда нашарлатуға болмайтынын мойындайды.

2. Тараптар осы Келісімде қарастырылған ережелер, әлеуметтік-экономикалық жеңілдіктер мен кепілдіктер Тараптар үшін міндетті болып табылатындығын мойындайды. Оған қоса ұжымдық шартта қосымша әлеуметтік кепілдіктер қарастырылуы мүмкін.

3. Ұжымдық шарттың күші аттарынан ұжымдық шарт жасалған жұмыс берушіге және кәсіпорнынның жұмыскерлеріне, сондай-ақ жазбаша өтініш негізінде кәсіподақтың есепшотына (ұйымда кәсіподақ болған жағдайда) міндетті түрде ай сайын есептелген жалақының кемінде 1% мөлшерінде мүшелік жарна аударатын Келісімге қосылатын жұмыскерлерге қолданылады.

Келісімге қосылу тәртібі ұжымдық шартта айқындалады.

4. Келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін Тараптардың бақылаушылар тобын құру, оның құзыреті және қызметі тәртібі осы Келісімнің 1-қосымшасына сәйкес айқындалады.

5. Әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның отырыстарында Тараптар жұмыс берушілер

мен кәсіподақтар өкілдерінің саланың кәсіпорындарында ұжымдық шарттардың орындалу барысы туралы есептерін тыңдайды.

6. Тараптар еңбек ұжымдарын әлеуметтік, еңбек және оларға байланысты экономикалық қатынастарды жақсарту бойынша осы салада қабылданған шаралар туралы хабардар етеді.

7. Тараптар еңбек ұжымдарындағы жағымды әлеуметтік-психологиялық климатты сақтауға өз үлестерін қосады және жеке және ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және болдырмау бойынша бірлескен шаралар қабылдайды.

8. Тараптар тиісті кәсіпорындардың жұмыскерлеріне осы Келісімнің мазмұны туралы жеткізеді.

9. Тараптар сала кәсіпорындарында тәлімгерлік пен еңбек әулеттерінің дамуын қамтамасыз етеді, сонымен қатар цехтарда, учаскелерде және ауысымдарда еңбек бәсекелестігін арттыратын өндірістік жарыстарды ұйымдастыру бойынша жұмыстарды жүргізеді.

10. Тараптар шешімін табу керек күрделі еңбек, әлеуметтік және онымен байланысты экономикалық мәселелерді осы Келісімнің 2-қосымшасына сәйкес ұжымдық еңбек дауларын болдырмау және шешу жөніндегі Кеңесті құру және оның қызметі туралы ережеге сәйкес қарайды.

11. Салалық келісімді қайта жасасу (жасау), оған өзгертулер мен толықтырулар енгізу кезінде Жұмыскерлердің жалақысы, әлеуметтік төлемдері мен кепілдіктері салалық келісімді қайта жасасу (жасау) кезіндегі деңгеймен салыстырғанда өзгеруі мүмкін әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу салалық комиссиясының шешімі негізінде оған өзгерістер мен толықтырулар енгізіледі.

12. Салада, тең дәрежеде, қажетті өкілеттіктерге ие Жұмыскерлер мен Жұмыс берушілердің өкілдері арасында, ұжымдық келіссөздер жүргізу, Келісімді дайындау, жасау және бақылау, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу, реттеу, әлеуметтік әріптестік және әлеуметтік-еңбек қатынастарын, Келісім Тараптарының өкілдері арасында туындаған келіспеушіліктерді реттеу жөніндегі салалық комиссия (бұдан әрі - Салалық комиссия) құрылады.

13. Келісімнің Тараптары бір-біріне, егер бұл ақпарат коммерциялық құпия немесе жариялануға жатпайтын ақпарат болмаса, Келісімнің орындалуы туралы әлеуметтік-экономикалық сипаттағы сұралған мәселелер туралы толық және уақытылы ақпарат береді.

14. Тараптар ерекше көзге түскен Жұмыскерлерді мемлекеттік наградаларға, салалық марапаттарға, «Құрметті машина жасаушы» төсбелгісіне, «Еңбек ардагері» медаліне, «Қазақстан Республикасының Қорғаныс және аэроғарыш өнеркәсібін дамытуға қосқан үлесі үшін» медаліне, ведомстволық наградаларға, Министрліктің, Кәсіподақтардың және Жұмыс берушілердің дипломдары, ақшалай сыйлықтарына, кәдесыйларға ұсына алады.

#### **Жұмыс берушілердің міндеттемелері:**

15. Кәсіподақтарға сұраныс бойынша келесі ақпараттарды беру:

– санаттар бойынша жұмысшылар саны туралы;

- санаттар бойынша орташа жалақы туралы;
- қалыпты және қиын, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылардың тарифтік мөлшерлемелерінің көлемі туралы;
- жұмысқа байланысты жазатайым оқиғалар туралы;
- осы Келісімді және ұжымдық шарттарды орындау және жұмыс берушінің осы мақсаттарға жұмсаған шығындары туралы;
- гендерлік және жастар саясаты туралы;
- және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпаратты қоспағанда, кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға қатысты мәселелер бойынша өзге де ақпараттарды.

16. Жұмысшылардың құқықтары мен заңды мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру мақсатында жұмыс беруші келесі мәселелер бойынша жұмыс берушінің актілерін кәсіподақпен келісе отырып шығарады:

- үш ай ішінде штат санының 10 пайыздан астамға азаюына әкелетін іс-шараларды өткізу;
- қолданыстағы шарттардың нашарлауына әкелетін кәсіпорындағы еңбекақы төлеу шарттарының өзгеруі;
- толық емес жұмыс режимін енгізу;
- жұмысшыларды еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен тиісті ережелер мен нормаларға қосымша арнайы жұмыс киімдерімен, арнайы аяқ киімдермен, жеке қорғаныс құралдарымен, сүт немесе оған теңестірілген тамақ өнімдері, емдік-профилактикалық тамақтану және жуғыш заттармен қамтамасыз ету;
- өзге мәселелер ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес айқындалуы мүмкін.

17. Ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес жұмысшыларды алыс болғанда және көліктер мен қоғамдық көліктер болмаған жағдайда кәсіпорынның өндірістік орындарына жұмыс орнына жеткізуді ұйымдастыру.

18. Кәсіподақтардың өкілдерін Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының, кәсіподақ мүшелері болып табылатын салалық кәсіпорындар жұмыскерлерінің еңбек құқықтары мен мүдделерінің сақталуына, қалыпты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету шараларын зерделеу және енгізу барысына қоғамдық бақылауды жүзеге асырған кезде, оларға жұмыс орындарына кедергісіз кіргізуге және қолдауға Қоғамдық бақылауды жүзеге асыру кезінде кәсіподақ өкілдері қауіпсіздік пен еңбекті қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік ережелерін қатаң сақтауға міндетті.

19. Жұмыс беруші және / немесе Кәсіподақтар жұмыскерлерге және олардың отбасы мүшелеріне, бұрынғы жұмыскерлерге атаулы әлеуметтік қолдау көрсетеді. Атаулы әлеуметтік көмектің мөлшері мен тәртібі жұмыс берушінің актісінде немесе ұжымдық шартта айқындалады.

20. Салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, өндірістік алаңдарда тамақтандыруды ұйымдастыру арқылы жұмысшылардың лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша шаралар қабылдау.

21. Кәсіподақтардың Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында, осы Келісімде және ұжымдық шарттарда белгіленген құқықтары мен кепілдіктерін сақтауға.

22. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамында кәсіподақтармен бірлесіп, еңбекті қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақат пен кәсіптік аурулардың алдын алу, сонымен қатар еңбек және қоғамдық бақылау бойынша техникалық инспекторларының жұмыс орындарындағы еңбек жағдайын және еңбекті қорғауды тексерулері бойынша бірлескен іс әрекеттерді жүзеге асыру.

**Кәсіподақтардың міндеттемелері:**

23. Кәсіподақтардың мүшелеріне, олардың мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіретін және қорғайтын, сондай-ақ өз өкілеттіктері шегінде мемлекеттік органдармен, жұмыс берушілермен, жеке кәсіпкерлік субъектілерінің қауымдастықтарымен (ассоциациялармен, одақтармен) және басқа да қоғамдық ұйымдармен жұмыс істейтін жұмыскерлердің өкілдері бола алады. жұмысшыларға - кәсіподақ мүшелеріне ақысыз заңгерлік кеңес беру.

24. Осы Келісім мен ұжымдық келісім орындалған жағдайда, наразылықтар мен ереуілдерді жанжалды жағдайды шешудің төтенше шаралары ретінде өткізбеу.

25. Өзінің өкілдері арқылы кәсіпорын бөлімшелерінде жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, кәсіптік одақ мүшелерінің, сондай-ақ келісімшарт негізінде өз мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген Жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін сақтауына қоғамдық бақылауды жүзеге асыру.

**Министрлік:**

26. Тараптардың өтініші бойынша саланың әлеуметтік-экономикалық жағдайы мен дамуына қатысты материалдар ұсынады.

27. Тараптарды Министрліктің алқа отырысына және басқа да іс-шараларына қатысуға шақырады.

28. Бірлескен іс шараларды әкімшілік-құқықтық жағынан қамтамасыз етеді.

29. Татуластырушы жақ ретінде Жұмыс беруші мен кәсіподақтар арасындағы келіспеушіліктерді шешуге қатысады.

30. Алқалы органның құрамы Кәсіподақтардың және Жұмыс берушілердің өкілдері кіргізуге және әлеуметтік және еңбек қатынастарын қозғайтын салалық нормативтік құқықтық актілердің жобаларын дайындау және қарау жөніндегі комиссиялар мен топтардың жұмысына тартуға міндеттенеді.

31. Ол осы Келісімді қол қойылған күнінен бастап күнтізбелік отыз күн ішінде Қазақстан Республикасының барлық аумағында таратылатын мерзімді басылымдарда және Министрліктің интернет-ресурсында ресми түрде жариялауға міндетті.

### 3. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау тәртібі

1. Министрлік машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі бойынша бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеу мен іске асырудың үйлестірушісі болып табылады.

2. Келісім Тараптарының кез келгені бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеуге бастамашы бола алады, оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізе алады.

3. Салалардың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының мазмұны бойынша ұсыныстарды келісілген ұстанымды пысықтау үшін ұжымдық келіссөздер мен өзара консультациялар өткізетін салалық комиссия қарайды.

### 4. Еңбек және демалыс режимдері

1. Ұйымдардағы жұмыс уақыты Ұйымның ішкі еңбек тәртібінің ережелерімен, сондай-ақ Кәсіподақ органдарымен келісу ұсынылатын ауысым кестелерімен анықталады.

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.

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 Жұмыскерлердің (педагогикалық, медициналық және т.б.) басқа санаттары үшін де белгіленуі мүмкін.

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

4. Жұмыскерлерді мерзімнен тыс жұмыстарға олардың келісімі болғанда ғана тартуға болады.

5. Әрбір Жұмыскер 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.

6. Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген қосымша демалыстардан бөлек, Ұйым Жұмыскерлеріне жалақы сақталатын мерзімі күнтізбелік 3 күннен кем емес демалыс беріледі.

- жұбайының біреуі, отбасы мүшелері (балалары, ата-аналары, туған ағалары, апалары, қарындастары, сіңлілері) қайтыс болған болғанда;

- Жұмыскер ресми некеге тіркелгенде;

- Жұмыскердің баласы туылғанда және (немесе) Жұмыскер бала асырап алғанда қосымша ақы төленетін демалыс беріледі.

Еңбек өтілі бойынша қосымша демалыс берудің шарттары мен тәртібі ұжымдық шартта айқындалады.

7. Еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарда істейтін Жұмыскерлердің 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.

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

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.

10. 14 жасқа дейінгі балалары, 18 жасқа дейінгі мүгедек балалары бар қамқоршыларға (қорғаншыларға) қосымша әлеуметтік демалыс берілуі мүмкін.

Қосымша әлеуметтік демалыстың шарттары мен тәртібі ұжымдық шартта айқындалады.

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

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

13. Тараптар Қазақстан Республикасының мемлекеттік және ұлттық мерекелеріне арналған спорттық, сауықтыру және мәдени іс-шараларды, сондай-ақ кәсіби мереке - Машина жасаушылар күнін, Қорғаныс өнеркәсібі жұмысшыларының күнін және Ұйымның мерейтойлық даталарын ұйымдастыруға және қаржыландыруға арналған бойынша іс-шаралар өткізуді ұжымдық шарттарда қарастыруға құқылы.

14. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша кәсіптік оқудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өткен Жұмыскерлерге ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес оқуға жұмсалған нақты уақытқа ақы төлеу немесе басқа демалыс күндері беріледі.



15. Әйелдерге жүктілікке және босануға байланысты демалысқа шыққанға дейін немесе ол аяқталғаннан кейін қосымша әлеуметтік демалыс беріледі.

Қосымша әлеуметтік демалыстың шарттары мен тәртібі ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

## 5. Еңбекке ақы төлеу

1. Осы салалық келісім барлық деңгейлердегі келісімдерге, ұжымдық шарттарға және еңбек шарттарына енгізілетін, еңбекке ақы төлеу шарттарын айқындайтын ең төменгі қажетті мәселелер шеңберін белгілейді.

2. Осы бөлімде келесі негізгі ұғымдар пайдаланылады:

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

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

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

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

- тарифтік ставка (айлық ақы) – Жұмыскердің 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 қарастырылған жеңілдіктер мен өтемақы бонустарын ескере отырып, тарифтік мөлшерлеме (жалақыға) және жалақы ставкаларына есептелген тұрақты бөліктің (негізгі жалақы) кәсіпорынның жалпы жалақы қорына қатынасы.

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

4. Жұмыс беруші Жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен қамтамасыз етеді:

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

2) Жұмыскерлердің жалақыны уақтылы, толық көлемде және ақшалай нысанда төлеу құқықтарын сақтауы.

Жалақы Жұмыскерге ақшалай нысанда төленеді. Жұмыскерлерге жалақы төлеудің нақты күні ұжымдық шартта көрсетіледі. Жұмыскердің жазбаша өтініші бойынша ұжымдық шартқа сәйкес аванс төленуі мүмкін.

3) Жұмыскерлердің еңбек өнімділігі мен жалақысын көтеру негізінде табыстарының өсуі.

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

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

6) Тиісті жылға республикалық бюджетте белгіленген ең төмен жалақыға кемінде 1.2 коэффициентпен 1-ші разрядты салалық ең төмен тарифтік мөлшерлеме белгілеу:

7) қызметі зиянды, ауыр және қауіпті еңбек жағдайларымен байланысты Ұйым Жұмыскерлері үшін кемінде 1.1-1.3 мөлшерінде арттырушы салалық коэффициент белгілеу.

8) Жұмыскерлердің жалақысының тұтыну бағасының өсуімен байланысты индекстеу есебінен өсуін еңбек нормаларын ауыстыру және қайта қарау үшін негіз деп санамау.

9) Жалақы төлеу кезінде Жұмыс беруші әрбір Жұмыскерге 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.

10) Жұмыскерлердің жалақы төлеу мерзімінің бұзылу мәселелері бойынша талаптарын Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен қарау.

5. Жұмыс беруші еңбек нормаларын қайта қарауды, енгізуді және ауыстыруды, еңбекақы төлеу шарттарындағы өзгерістерді экономикалық негіздеме негізінде, оларды енгізуге дейін бір айдан кешіктірмей, Ұйымның кәсіподақ ұйымының тиісті органымен алдын ала келісіп, егер еңбек шартында, ұжымдық шартта ұзақ мерзім көзделмесе, қарастырады.

6. Тараптар саладағы жұмыскерлердің жалақысының деңгейіне талдау жасайды және қажет болған жағдайда жалақыны ұйымдастыруды жақсарту

үшін заңнамалық және нормативтік-құқықтық актілерді қабылдауға және орындауға қол жеткізеді.

7. Кәсіподақ міндеттеледі:

1) ең төменгі жалақыны көтеруге ұмтылуға, бағаның өсуіне байланысты жалақы төлеу тәртібін бекітуге, сондай-ақ Жұмыскерлер мен олардың отбасыларының өмір сүру деңгейін жақсартуға бағытталған басқа да әлеуметтік-еңбек мәселелерін шешуге;

2) ұйымдардағы еңбекақы төлеу және жұмыспен қамту мәселелері бойынша еңбек дауларын шешуге ықпал етеді;

3) Кәсіподақ кадрлары мен активін оқыту, кәсіподақ мүшелеріне ұйымдастыру және сыйақы мәселелері бойынша құқықтық және консультативтік көмек көрсетуге.

8. Жұмыскерлерге еңбекақы төлеу үшін Ұйым бойынша Жұмыс берушінің актісімен күнтізбелік жылдың бірінші күнінен бастап онан төмен ай сайынғы тарифтік мөлшерлемені белгілеу мүмкін емес болатын ең төменгі жалақы белгіленеді.

9. *Ұсынылған редакцияда:*

- *Кәсіподақтың:* Жұмыскерлердің ақшалай кірістерінің сатып алу қабілеттерін қолдау мақсатында, Жұмыс беруші келесі жылдың бірінші тоқсанынан кешіктірмей ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде белгіленген, бірақ өткен жыл үшін Қазақстан Республикасының мемлекеттік статистика саласындағы уәкілетті орган белгілеген инфляция деңгейінен (тұтыну бағаларының индексінен) төмен болмайтын мөлшерде жалақыны индекстеуді жүргізеді.»

- *Жұмыс берушінің:* Жұмыскерлердің ақшалай кірістерінің сатып алу қабілеттерін қолдау мақсатында Жұмыс беруші келесі жылдың бірінші тоқсанынан кешіктірмей, егер бұл ұжымдық шартта немесе Жұмыс берушінің актісінде қарастырылған болса, жалақыны индекстеуді жүргізеді. »

*Ескертпе:* Кәсіподақ пен Жұмыс беруші арасындағы Келіспеушіліктер хаттамасын ескере отырып, Келісімнің осы ережесі белгіленген тәртіппен шешім қабылданғанға дейін заңды күшке ие бола алмайды.

10. Осы Келісімде белгіленген тарифтік мөлшерлемелер (айлық) топтарының қатынасы, тарифтік коэффициенттер индекстеу кезінде сақталады.

11. Ұйымдарда келесі еңбекақы төлеу жүйелерін (ЕТЖ) қолдануға болады:

- уақытқа негізделген ақы төлеу;
- жұмысты орындауға сай төленетін ақы төлеу;
- мерзімдік-сыйлықақы төлеу;
- келісімді сыйлықақы төлеу.

12. Ұйымның жұмысшылары, басшылары, мамандары мен Жұмыскерлері үшін лауазымдық жалақылардың тарифтік мөлшерлемелері осы Ұйымда бекітілген еңбекақы төлеудің Бірыңғай тарифтік жүйесіне сәйкес белгіленеді.

Ұйымның Жұмыскерлерге еңбекақы төлеуіне арналған бірыңғай тарифтік жүйесін әзірлеу және бекіту кезінде разрядаралық коэффициенті 1,05-тен 1,50-ге дейін болуы керек.

Ұжымдық шартта разрядаралық коэффициенттің (шекті тарифтік коэффициент) неғұрлым жоғары деңгейі белгіленуі мүмкін.

Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі жұмыскерлерінің салалық тариф кестесі (СТК) - бұл тарифтік санаттар жүйесі, сонымен қатар бірінші санаттың тарифтік мөлшерлемесіне қатысты барлық кәсіптер, лауазымдар және Жұмыскерлердің кәсіби біліктілік топтары үшін тарифтік мөлшерлемелерді (еңбекақыларды) анықтайтын тарифтік коэффициенттер.

Кейінгі разрядтардың тарифтік мөлшерлемелерінің көлемі 1 разрядтың тарифтік мөлшерлемесін Ұйымның Бірыңғай тарифтік кестесіне сәйкес тиісті тарифтік коэффициентке көбейту жолымен есептеледі.

Разрядтардың санын Жұмыскерлер санына байланысты Ұйым дербес анықтайды:

Жұмыскерлердің санаттары мен лауазымдарын біліктілік разрядтары бойынша бөлуді Жұмыс беруші дербес жүргізеді.

Мамандар мен басшылар үшін тарифсіз жүйе қолданылады, разрядаралық / шекті тарифтік коэффициент белгіленбейді.

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.

13. Жұмыскердің айлық жалақысының ең төменгі мөлшері немесе айлық тарифтік ставкасының мөлшері мына формула бойынша анықталады:

Айлық = Ең төм. тариф. мөлшерл-е \* К ртк.,

Бұл жерде: Айлық – ай сайынғы тарифтік мөлшерлеме.

Ең төм. тариф. мөлшерл-е теңге – Ұйым белгілеген 1-разрядтың ең төменгі тарифтік ставкасы.

К ртк. – Ұйымның тарифтік жүйесіне сәйкес разрядаралық тарифтік коэффициент.

14. Салалық кәсіпорындарда ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшылардың бірінші (ең төменгі) разряды үшін ең төменгі айлық мөлшерлемені жұмыс беруші арттырушы салалық коэффициентіне көбейтілген 1 разрядтағы салалық ең төменгі тарифтік мөлшерлеме көлемінде белгілейді.

Арттырушы салалық коэффициент ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін бірінші (ең төменгі) разряд үшін ең төменгі айлық тарифтік мөлшерлемені есептеу үшін қолданылады және келесі формула бойынша анықталады:

Айлық АЗҚЕЖ = Ең төм. тариф. мөлшерл-е \* АСК \* К ртк.,

Бұл жерде: Айлық АЗҚЕЖ – ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін Жұмыскердің айлық жалақысының көлемі.

Ең төм. тариф. мөлшерл-е теңге – Ұйым белгілеген 1-разрядтың ең төменгі тарифтік мөлшерлемесі.

АСК - арттырушы салалық коэффициент.

К ртк. –Ұйымның тарифтік жүйесіне сәйкес разрядаралық тарифтік коэффициент.

Ұжымдық шартта салалық коэффициенттің неғұрлым жоғары мөлшері белгіленуі мүмкін.

15. Жұмыскерлерге қойылатын біліктілік талаптары және белгілі бір жұмыс түрлерінің күрделілігі кәсіби стандарттар негізінде, ал олар болмаған жағдайда - Жұмыстар мен жұмысшы кәсіптерінің бірыңғай тарифтік-біліктілік анықтамалығының негізінде, Басшылардың, мамандардың және басқа да қызметшілер лауазымдарының біліктілік анықтамалығы, жұмысшылар кәсіптерінің тарифтік-біліктілік сипаттамалары және ұйымдардың басшылары, мамандары және басқа да Жұмыскерлері лауазымдарының типтік біліктілік мінездемелеріне сәйкес белгіленеді

16. Егер бұл ұжымдық шартта немесе Жұмыс берушінің актілерінде қарастырылған болса, олардың атынан ұжымдық шарт жасалған Ұйымның Жұмыскерлеріне еңбек өтілі үшін сыйақы төленуі мүмкін. Сыйақыны төлеудің тәртібі мен мөлшері ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде, осы бапта шығындар бекітілген бюджетте және Ұйымда қаражаттың болуына байланысты анықталады.

17. Кәсіби шеберлігі үшін сыйлықақылар, ұжымды (ауысымды) басқарғаны үшін сыйлықақы, құрылымдық бөлімшелер басшыларының, мамандар мен Жұмыскерлердің жалақысына жеке үстеме ақылар ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде белгіленген тәртіппен және шарттармен белгіленеді.

18 Ұсынылған редакцияда:

- *Кәсіподақтың:* «Үстеме жұмыстарға (уақыттық және келісімді жалақы төленетін жағдайда), мереке және демалыс күндеріндегі, түнгі жұмысқа ақыны Жұмыс беруші еңбек немесе ұжымдық шарттардың талаптарына сәйкес, ал олар болмаған кезде Жұмыс берушінің актісімен жоғарылатылған мөлшерде, бірақ Жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып екі еседен төмен болмайтын мөлшерде төлейді.»

- *Жұмыс берушінің:* Үстеме жұмыстарға (уақыттық және келісімді жалақы төленетін жағдайда) ақыны Жұмыс беруші еңбек немесе ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс берушінің актісінің талаптарына сәйкес, бірақ Жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде төлейді.

Келісімді жалақы төленген жағдайда, үстеме уақыттағы жұмыс үшін қосымша ақы Жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесінің кемінде елу пайызынан кем емес мөлшерде төленеді. Мереке және демалыс күндеріндегі, түнгі жұмыс үшін ақыны Жұмыс беруші еңбек немесе ұжымдық шарттың және (немесе) жұмыс берушінің актісінің талаптарына сәйкес, бірақ Жұмыскердің тәуліктік (сағаттық) мөлшерлемесін негізге ала отырып, бір жарым еседен төмен болмайтын мөлшерде төлейді. »

*Ескертпе: Кәсіподақ пен Жұмыс беруші арасындағы Келіспеушіліктер хаттамасын ескере отырып, Келісімнің осы ережесі белгіленген тәртіппен шешім қабылданғанға дейін заңды күшке ие бола алмайды.*

19. Емтихандар тапсыру, дипломдық жобаны (жұмысты) дайындау және қорғау, ұйымның бағыты бойынша білім беру ұйымдарында оқитын Ұйым Жұмыскерлеріне қорытынды емтихан тапсыру кезеңіндегі еңбек демалысына еңбекақы Жұмыскердің орташа жалақысына сәйкес төленеді.

20. Жұмыскерлерге жалақының сыйлықақылық бөлігі (айлық, тоқсандық жұмыс нәтижелері бойынша ағымдық сыйлықақы) ұжымдық шартқа немесе жұмыс берушінің актілеріне сәйкес Ұйымның бюджетінде бекітілген жалақы қоры шегінде белгіленген шарттар мен көрсеткіштерді орындағаны үшін есептеледі.

21. Жұмысшылар жалақысының сыйлықақылық бөлігінің деңгейі пайызбен анықталады:

- келісімді еңбекақы түрі бойынша жұмыс істейтін жұмысшылар үшін келісімді бөлігінен;

- Жұмыскерлерге жалақының мерзімді түрі бойынша бөлінетін сыйақы түрінен (тариф, жалақы).

22. Жұмыскерлерге жыл ішіндегі жұмыс нәтижелері бойынша сыйақы, егер қаражат болса, ұжымдық шартқа немесе Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес төленуі мүмкін.

## **6. Кадрлық әлеуетті дамыту**

1. Ұйым Жұмыскерлерінің 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.

2. Жаңа Жұмыскерлерді тікелей өндірісте даярлау кезінде теориялық сабақтар мен өндірістік оқу Ұйымның ішкі құжаттарына және Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жастары, мамандықтары мен өндірістері сәйкес келетін Жұмыскерлер үшін жүргізіледі.

3. Өндірістегі кәсіптік оқу аяқталған соң Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірінғай тарифтік-біліктілік анықтамалығы Жұмысшылардың жұмыстары мен кәсіптерінің бірінғай 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.

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

5. Біліктілік разрядтарын көтерген кезде немесе жұмыс бабында жоғарылаған кезде Жұмыскерлердің өндірістегі кәсіптік оқытуды, жалпы білім

беретін және кәсіптік даярлықты ойдағыдай өткені, сондай-ақ олардың жоғары немесе орта кәсіптік білімі ескерілуі тиіс.

6. Жұмыс беруші мен кәсіподақ ұйымдарына Ұйымда жас кадрларды орнықтыру, олардың кәсіптік шеберліктерін арттыру және өндірістік проблемаларды шешуде шығармашылық белсенділігін дамыту, мәдени дамуы мен бос уақытын, жас Жұмыскерлердің әлеуметтік қорғалуын жақсарту мақсатында тиісті іс-шараларды әзірлеу және жүзеге асыру ұсынылады..

## **7. Гендерлік саясат**

Жұмыс беруші міндеттеледі:

1. Еңбек жағдайлары зиянды және ауыр жұмыстарда істейтін әйелдерге қажет болған жағдайда және бос орындар болса, басқа мамандық таңдау мүмкіндігін беруге;

2. 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.

3. Үнемі еңбек жағдайларын, әйелдердің еңбегі, тұрмысы мен демалысын жақсарту бойынша жұмыстарды жүргізіп отыруға.

## **8. Жастар саясаты.**

### **Жас жұмыскерлерге әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер**

1. Жас маман - жиырма тоғыз жасқа толмаған, техникалық және кәсіптік, орта білімнен кейінгі, жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру ұйымдарында оқу бағдарламаларын меңгерген және білімі туралы құжатта көрсетілген мамандық бойынша үш жылдан артық емес жұмыс істеген Қазақстан Республикасының азаматы.

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

- жастармен оқу орындарында кәсіби бағдар беру жұмыстарын жүргізу және жас Жұмыскерлерді 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.

Осы мақсатта Ұйымның жұмыс берушілері мен кәсіподақтарына жастар үшін кешенді бағдарламалар әзірлеу және іске асыру ұсынылады.

3. Ұйымның Жұмыс берушілері:

1) Ұйымның жолдамасымен өндірістен қол үзбей оқитын жұмысшыларға жұмысшының орташа жалақысы бойынша төленетін оқу демалысын, егер бұл ұжымдық шарттарда көзделсе, басқа да жеңілдіктер береді;

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

3) жас Жұмыскерлерге 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;

4) 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.

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.

5. Тараптарға Ұйымда «Мамандық бойынша ең үздік жас жұмыскер», «Үздік жас маман» атағын алу үшін кәсіби шеберліктің республикалық байқауларын өткізу ұсынылады.

6. Ұжымдық келісімдер мен келісімдер жасасу кезінде Тараптар жас жұмысшылардың әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық құқықтарын қорғау туралы бөлімдер ұсынуға шақырылады:

- жастар арасында басшылық лауазымға резерв қалыптастыру және даярлау;

- жас жұмысшыларға өндірістік кәсіпорындарда жұмыс істеудің алғашқы жылында тәлімгерлер тағайындау, ұжымдық келісім-шартта айқындалған шарттармен жастармен жұмыс істеу үшін тәлімгерлерге қосымша төлемдер белгілеу;

- жұмысқа алғаш келген жас жұмысшыларды әлеуметтік қолдау шараларын бекіту.

7. Тараптарға жас жұмысшыларды қолдау үшін еңбекақы төлеу ережелерінде ынталандыру тетіктерін ұсыну ұсынылады, әсіресе жұмыстың алғашқы үш жылында.



## 9. Жұмыспен қамтуға жәрдемдесу

1. Жұмыс беруші Жұмыскерлер өкілдерінің қатысуымен Жұмыскерлердің босатылуын болжау бойынша жұмыстар жүргізеді. Өндіріс көлемін уақытша төмендету кезінде жұмысшылардың жаппай босатылуын болдырмау үшін, жұмыс берушілер жұмысшылардың өкілдерімен бірге тиісті шараларды әзірлеуге шақырады.

2. Ұйымды тарату, Жұмыскерлердің санын немесе штатын қысқарту және болуы мүмкін Жұмыскерлермен жасалған шарттарды бұзу туралы шешім қабылдаған кезде Жұмыс беруші:

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

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

3. Жұмыс беруші Жұмыскерлердің төмендегі санаттарымен штаттың (санының) қысқартылуы бойынша:

- 3 жасқа дейінгі балалары бар Жұмыскер әйелдермен;

- жүкті әйелдермен;

- 14 жасқа дейінгі балалары бар жалғыз басты аналармен;

- 18 жасқа дейінгі мүгедек балалары бар Жұмыскерлермен;

- 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 Жұмыскерлермен жұмыс берушілер мен Жұмыскерлердің тең өкілдерінен құрылған комиссияның оң шешімінсіз еңбек шартын бұзбайды.

- 14 жасқа дейінгі балалары бар жалғыз басты аналармен (әкелермен);

- көп балалы аналармен (әкелермен) еңбек шартын бұзбайды.

4. Ұйым Жұмыскерлерінің санын немесе штатын қысқартқан кезде Жұмыскерлерді жаппай жұмыстан босатудың критерийі жұмыс істейтіндердің жалпы санынан 10 пайыз көп мөлшерде Жұмыскерлерді жұмыстан шығару болып табылады.

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

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

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

6. Жұмыс беруші Кәсіподақ органдарымен бірлесіп техникалық қайта жарақтандыруға және Ұйымды дамытуға сәйкес, өзінің қаржылық жағдайын есепке алып, жұмыстан босатылатын Жұмыскерлер мен жұмыссыздарды

кәсіби даярлау және қайта оқыту үшін жағдай жасайды, тиісті оқу жоспарлары мен бағдарламалар әзірлеуді жүзеге асырады.

7. Егер Жұмыскерлерді алдағы босату туралы ескерту кезеңінде тұтастай Ұйым бойынша Жұмыскерлердің еңбек ақысының көлемі өседі, бұл өсу жұмыстан босатылатын Жұмыскерлерге қатысты болады.

8. Жұмыстан босатылатын Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделгеннен төмен емес көлемде жеңілдіктер мен өтемақылар беріледі.

Ұйымда 10 және одан көп жыл жұмыс істеген Жұмыскерлерге қызметтен босаған кезде алатын жәрдемақы жоғары мөлшерде төленуі мүмкін. Қызметтен босаған кезде алатын жәрдемақының көлемі ұжымдық шартта белгіленеді.

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

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

## 10. Еңбекті қорғау

1. Жұмысшылардың өмірі мен денсаулығын сақтау мақсатында жұмыс беруші мен кәсіподақтар (болған жағдайда) қауіпсіздік және еңбекті қорғау жағдайларын жақсарту, өндірістік жарақат пен кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша бірлескен іс-шараларды қарастырады, жұмыс орындарындағы қауіпсіздік пен еңбекті қорғаудың жай-күйіне ішкі және қоғамдық бақылауды ұйымдастырады.

2. Әр кәсіпорындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау шаралары ұжымдық шарттың тиісті бөлімінде рәсімделеді.

3. Мүгедектікке немесе өлімге әкеп соққан жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулар, зардап шеккен Жұмыскер немесе оған құқығы бар адамдар болған кезде жұмыс беруші ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актілерінде белгіленген мөлшерде және тәртіппен, бірақ орташа айлық кірістен үш есе көп біржолғы біржолғы өтемақы төлейді.

4. Жұмыс беруші жерлеу рәсімдерін ұйымдастыруға және төлеуге, өндірістегі жазатайым оқиғадан қайтыс болған жұмысшыны жерлеуді ұжымдық келісім-шартта белгіленген мерзімде жүзеге асырады.

5. Өндірістік нысандарды жұмыс жағдайында аттестаттау нәтижелері және аттестаттау комиссиясының қорытындылары еңбек жағдайларын жақсарту, жалақыны негіздеу және зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін жұмысшыларға жеңілдіктер мен өтемақылар беру шараларын әзірлеу үшін қолданылады.

6. Жұмыс беруші еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға ішкі бақылау функцияларын орындау үшін қажетті жағдайларды жасайды, оларға міндеттерін орындауға уақыт береді және ынталандыру шараларын ұсынады.

7. Жұмыс беруші Жұмыскерге кәсіптік ауру анықталған кезде және растайтын құжаттар болған кезде Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес медициналық тексеруді (медициналық мекеменің жолдамасы бойынша) өткізуге жұмсалған шығындарды өтейді.

8. Жұмыскермен белгілі бір мерзімге еңбек шарты жасалған жұмыс кезінде жазатайым оқиға болған жағдайда, және егер мұндай еңбек шартының қолданылу мерзімі жазатайым оқиғадан зардап шеккен Жұмыскердің жұмысына уақытша жарамсыздық кезеңінде аяқталатын болса, жұмыс беруші мен Жұмыскер арналған еңбек шартының мерзімнің бір жылға ұзартылуын қарастырады.

9. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі кеңесті құру және қызмет ету тәртібі осы Келісімнің 4-қосымшасына сәйкес айқындалады.

10. Жұмыс беруші салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын, тиісті санитарлық жағдайларды, дүкендер мен бөлімдердегі температураны қолданыстағы санитарлық нормалар мен ережелерге сәйкес қамтамасыз етеді.

11. Жұмыс беруші жаңадан жұмысқа қабылданған жұмысшыларды хабардар етеді, сондай-ақ жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау туралы, денсаулыққа зиян келтіретін қауіптер туралы, сондай-ақ зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардың әсерінен қорғау шаралары, қажетті жеке қорғаныс құралдары туралы шынайы ақпарат береді.

12. Еңбек жағдайларының шынайы сипаттамалары, қиын, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларда жұмыс істегені үшін Жұмыскерлерге берілетін өтемақылар мен жеңілдіктер тізімі Жұмыскерлермен жасалған еңбек шарттарында (келісімшарттарда) көрсетілген.

13. Жұмыс берушілерге кәсіпорындардағы жұмысшылардың өкілдерімен бірге «Еңбекті қорғаудың ең үздік техникалық инспекторы» атағын алу үшін еңбекті қорғау бойынша байқаулар өткізу ұсынылады.

14. Жұмыс беруші тиісті кәсіптердің Жұмыскерлерін мерзімді, ауысым алдындағы (жұмыс кезінде) медициналық тексеруден өткізуді ұйымдастырады.

Ауысымалды және кезекті (еңбек кезіндегі) медициналық тексерулер Ұйымның қаражаты есебінен жүзеге асырылады.

Егер Жұмыскер міндетті медициналық тексеруден жалтарса, сондай-ақ медициналық қарсы көрсетілім болса, Жұмыс беруші Жұмыскерге өзінің еңбек міндеттерін орындауға рұқсат бермейді.

15. Сүт немесе басқа да емдік және алдын-алу тамақтану өнімдері Жұмыскерге, осы жұмыс орнында нақты жұмыс істеген күндері үшін оның ұзақтығына қарамастан беріледі.

16. Жұмыс жағдайларына, белгіленген жұмыс режиміне және демалыс режиміне қойылатын талаптарды бұзған, қажетті жеке қорғаныс құралдарымен қамтылмаған жағдайда Жұмыскер анықталған бұзушылықтар жойылғанға дейін жұмысты орындаудан бас тартуға құқылы.

Қауіпсіз еңбек жағдайларымен қамтылмауына байланысты жұмысты орындаудан бас тарту тәртіптік жазаны қолдануға негіз бола алмайды.

Белгіленген жұмыс және тынығу режимдерінен ауытқулар авариялық қалпына келтіру жұмыстары кезінде және кәсіпорынның қалыпты жұмысын

қамтамасыз етуге байланысты басқа да шұғыл жұмыстарға қолданылмайды және тиісті нормативтік құқықтық актілермен реттеледі.

17. Егер қауіпсіз еңбек жағдайлары қамтамасыз етілмесе, жұмысқа Еңбекті қорғау ережелерінің орын алған бұзушылықтары жойылғаннан кейін ғана рұқсат етіледі.

18. Жұмыс берушінің және (немесе) жұмысшылардың немесе олардың өкілдерінің бастамасы бойынша еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құрылады. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесті құру және оның жұмыс тәртібі осы Келісімнің 5-қосымшасына сәйкес айқындалады.

19. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес Жұмыс берушілер мен Жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақат пен кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша бірлескен іс-әрекеттерін ұйымдастырады, сондай-ақ жұмыс орындарындағы техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарындағы еңбек жағдайын және еңбекті қорғауды тексеруін ұйымдастырады.

20. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды жұмыстан шығаруға, егер Кәсіподақ органымен келісім бойынша (егер ұйымда болса) еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған жағдайда рұқсат етіледі.

21. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектордың функцияларын орындайтын Жұмыскерге ынталандыру мақсатында ұжымдық шартта немесе жұмыс берушінің актісінде айқындалған мөлшерде қосымша ақы және / немесе басқа да ынталандыру нысандары төленеді.

## **11. Әлеуметтік кепілдіктер, жеңілдіктер және өтемақылар**

1. Жұмыс беруші ауыр жұмыстарда, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін Жұмыскерге ұжымдық шартта көзделген мөлшерде және тәртіпте уақытша еңбекке жарамсыздығы үшін ай сайынғы үстеме ақы белгілейді.

2. Жұмыс беруші кәсіподаққа (егер ұйымда болса) әлеуметтік маңызды (мәдени және дене шынықтыру-сауықтыру) іс-шараларға ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде қаражат бөледі.

3. Егер ұжымдық шарттың мерзімі аяқталса және Тараптардың бірі жаңа келісім жасасуға ұсыныс білдірсе, ұжымдық шарттың әрекеті, бір жылдан аспайтын уақытқа, жаңа ұжымдық шарт жасалғанға дейін жалғасады.

4. Жұмыс беруші ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актісінде көрсетілген мөлшерде Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының мемлекеттік және ведомстволық наградаларын тапсырған кезде біржолғы сыйақы төлейді.

5. Жұмыс беруші Жұмыскерлерге Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес, сондай-ақ ұжымдық шарттың талаптарында көзделген болса, қосымша ақы төленетін демалыс береді.

6. Жұмыс беруші балалар үйінен немесе оқуын аяқтағаннан кейін жетім балаларға ұжымдық шартқа немесе Жұмыс берушінің актісіне сәйкес, қаржылық мүмкіндік болған жағдайда материалдық көмек көрсетеді.

7. Баланың дүниеге келуіне байланысты материалдық көмек көрсету тәртібі мен мөлшері ұжымдық шартта айқындалады.

8. Жұмыс беруші қаржылық мүмкіндік болған жағдайда тұрғын үй құрылысының қатысушылары болып табылатын жұмысшыларға тұрғын үйді жалдау ақысын ұжымдық шартта белгіленген шарттар мен тәртіп бойынша төлеу үшін материалдық көмек көрсетеді.

9. Жұмыс беруші балалары бар аз қамтамасыз етілген отбасыларына мектепке дайындалуға материалдық көмек көрсетуге құқылы. Материалдық көмектің шарттары мен мөлшері Ұйымның ішкі құжаттарымен белгіленеді. Бұл ереже өндірістегі жазатайым оқиға салдарынан қайтыс болған Жұмыскерлердің балаларына қолданылады.

10. Жұмыс беруші «Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес зейнетке шығу жасына байланысты жұмыстан босатылған Жұмыскерлерге біржолғы жәрдемақы төлейді. Жәрдемақы мөлшері мен төлеу тәртібі ұжымдық шартта, ал ол болмаған жағдайда жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.

11. Жұмыс беруші жұмысшыларды жерлеу үшін қаржылық көмек көрсетеді. Төлем мөлшері мен тәртібі ұжымдық шартта айқындалады.

Осы тармақтың күші кәсіпорынның бұрынғы жұмыскерлерінің қатарындағы зейнеткерлерге қатысты қолданылуы мүмкін.

12. Жұмыс берушілерге лайықты демалыста (зейнеткерлік жасқа жеткен жағдайда) зейнетке шығуына байланысты Жұмыскердің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде адал жұмыс үшін біржолғы ынталандыруды төлеу ұсынылады, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде, сондай-ақ кәсіпорында одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоққа шығаратын I және II мүгедектік тобының тағайындалуына байланысты еңбек шарты тоқтатылған кезде, ол кәсіпорында жұмыс өтілі үшін келесі мөлшерде төленеді:

- 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.

13. Жұмыс беруші ағымдағы спорттық, мәдени-көпшілік іс-шараларды қаржыландыруды, балалар мекемелеріне (мектеп, бала бақша, балалар үйі, спорт клубы және басқалары) шефтік көмек көрсету, мұқтаж Жұмыскерлерге материалдық көмек көрсету, Жұмыскерлерді 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.

14. Жұмыс берушіге қаржылық мүмкіндік болған жағдайда Жұмыскердің орташа жалақысы бойынша еңбекке уақытша жарамсыздығы бойынша еңбек демалысын жылына 30 күннен (240 жұмыс сағатынан) аспайтын, қалғанын Қазақстан Республикасының заңнамасына және ұжымдық шартқа сәйкес төлеу ұсынылады.

15. Қазақстан Республикасының заңнамасында, Бас және осы Келісімдерде көзделмеген қосымша кепілдіктер ұжымдық шартта анықталады.

## **12. Жұмыс берушінің кәсіподақ қызметінің жүзеге асырылуы үшін жағдайлар жасау бойынша міндеттемелері**

1. Жұмыс беруші кәсіподақтарға, олардың кәсіподақ органдарына (олар болған жағдайда) ұжымдық шартта көзделген жағдайларда немесе Тараптардың жазбаша келісіміне сәйкес келесілермен қамтамасыз етеді:

– үй-жайлар, көлік құралдары, ішкі, желілік және қалааралық байланыс құралдары, оргтехникамен;

– ішкі телерадио хабарларын және теледидарды, көп тиражды басып шығаруды пайдалану мүмкіндігімен;

– жиналыстарға, конференцияларға және басқа да кәсіподақтық шараларға арналған үй-жайлармен.

Жұмыс беруші ақпараттық материалдарды орналастыруда кәсіпорындағы кәсіподақ қызметіне кедергі келтірмейді.

Ұжымдық шартта кәсіподақтың қызметін жақсартатын өзге де жағдайлар көзделуі мүмкін.

2. Жұмыс беруші кәсіпорындағы еңбек құқығын, кәсіподақтың жұмыстан босатылған сайланған және жалданған жұмысшыларына ұжымдық шартта белгіленген тәртіппен кепілдіктер, жеңілдіктер, сыйлықақы жүйелері мен ынталандыру төлемдерін қолдануға құқылы.

3. Егер кәсіподаққа кіретін жұмысшылардың жазбаша өтініштері болса, Жұмыс беруші кәсіподақ жарғысына сәйкес кәсіподақтың есепшотына Жұмыскерлердің жалақысынан барлық айлық аударымдарды аударады.

4. Жұмыс беруші негізгі жұмысынан босатылмаған сайланған кәсіподақ органдарының мүшелеріне өз міндеттерін орындау үшін уақыт береді. Кәсіподақ органдарының басқа мүшелері, еңбек қауіпсіздігі жөніндегі инспекторлар және кәсіподақ өкілдерінің еңбек қауіпсіздігі және Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңесте негізгі жұмыстан босатудың шарттары және кәсіподақ өкілдерінің еңбекақы төлеу тәртібі ұжымдық шартта айқындалады. Кәсіподақтың сайланған органдарының жұмысына кәсіподақтар шақыратын съезге, конференцияға делегат ретінде қатысу үшін, немесе қысқа мерзімді кәсіподақтың оқуына қатысу үшін жұмыс беруші жалақыны сақтай отырып, шараның барлық қатысушыларын жұмыстан толықтай босатады.

5. Негізгі жұмысынан босатылмаған сайланған кәсіподақ органдарының мүшелері өздері қатысатын кәсіподақтың келісімсіз тәртіптік жазаға тартылмайды. Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ басшысы (төрағасы) жоғары тұрған кәсіподақпен келісімсіз тәртіптік жауапкершілікке тартылмайды.

6. Кәсіподақ жалға алған ұйымдарды, ғимараттарды, құрылыстарды, үй-жайларды және басқа да объектілерді, сондай-ақ ұжымдық шарт бойынша Жұмыскерлер мен олардың отбасылары мүшелерімен бос уақытты ұйымдастыруға, мәдени-ағартушылық, дене шынықтыру және сауықтыру жұмыстарын жүргізуге қажетті демалыс орталықтарын, спорттық-сауықтыру орталықтарын кәсіподақ пайдалануына бере алады.

7. Кәсіподақ жұмысын жүргізу, еңбек туралы заңнаманың, еңбекті қорғау жөніндегі қағидалардың сақталуын, Ұжымдық шарттың, Келісімнің орындалуын, Жұмыскерлерге 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 Жұмыскерлерінің жұмысын тексеруге құқылы.

8. Кәсіподақтың жарғылық қызметін жүзеге асыру үшін Жұмыс беруші кәсіподақ органына Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпаратты қоспағанда, кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелер туралы ақпараттарды ұсынады.

9. 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 (ұйымда кәсіподақ болған жағдайда) шотына 0,2% аударады. Бұл қаражат Жұмыс беруші мен Кәсіподақтың бірлескен шешіміне сәйкес пайдаланылады.

10. Жұмыс беруші ұйым жұмыскерлерінің әлеуметтік және еңбек мүдделеріне әсер ететін және олардың өндірістік қызметінің нәтижелеріне қатысты мәселелерді талқылай отырып, құрылымдық бөлімшелер басшылары деңгейіндегі басқарма жиналыстарына жұмыскерлер өкілдерінің кеңесші дауыс беру құқығымен қатысуын қамтамасыз етеді.

11. Негізгі жұмысынан босатылмаған Кәсіподақ органдарының мүшелері, еңбек қауіпсіздігі жөніндегі техникалық инспекторлар, Ұйымдарда құрылған Еңбек және еңбек қауіпсіздігі жөніндегі кеңестердегі кәсіподақ өкілдері кәсіподақ міндеттерін еңбек ұжымының мүдделері үшін, сондай-ақ кәсіподақтардың қысқа мерзімді оқу мерзімінде орындау мақсатында негізгі жұмыстарынан орташа жалақысы сақтала отырып босатылады.

12. Кәсіподақ органдарына сайланбалы лауазымға сайлануы (ұсынылуы) себепті Ұйымдағы жұмыстан босатылған кәсіподақ Жұмыскерлеріне олардың

өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысы (лауазымы), ал ол болмаған жағдайда – сол ұйымнан немесе Жұмыскердің келісімімен басқа Ұйымнан өзінің бұрынғы жұмысымен (лауазымымен) бірдей жұмыс ұсынылады.

13. Егер Ұйым, Жұмыс беруші немесе оның құқықтық мирасқоры қайта ұйымдастырылған жағдайда, бұрынғы жұмыс орнында тиісті жұмыс (лауазым) ұсыну мүмкін болмаса және Ұйым таратылған жағдайда, Кәсіподақтың босатылған қызметкері үшін орташа жалақысын бірақ үш айдан аспайтын уақытқа еңбекке орналасу кезеңінде сақтайды.

14. Жұмыстан босатылған, кәсіподақ органдарына сайланған (өкілеттелген) кәсіподақ Жұмыскерлерінің жұмыс уақыты Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген тәртіппен олардың жалпы және арнайы еңбек өтіліне есептеледі.

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

16. Кәсіподақ органдарына сайланған Жұмыскерлердің Жұмыс берушісінің бастамасы бойынша, олардың өкілеттік мерзімі аяқталғаннан кейін екі жыл ішінде, Ұйымның толық жойылу жағдайларын немесе Қазақстан Республикасының заңнамасында кінәлі әрекеттерді жасаған Жұмыскерді жұмыстан босату мүмкіндігі қарастырылған жағдайларды қоспағанда, қызметінен босатуға жол берілмейді.

### **13. Келісімнің орындалуын бақылау және жауапкершілік**

1. Тараптар осы Келісімнің орындалуына бақылауды жүзеге асырады.

2. Шарттың орындалмағаны немесе тиісінше орындалмағаны анықталған жағдайда, Тараптарға жазбаша ұсыныстар жіберіледі. Тараптар осындай ұсыныстарды алған күннен бастап он жұмыс күнінен кешіктірмей, мәселенің мәні бойынша өзара консультациялар өткізуге міндетті. Өзара консультациялар кезінде қабылданған шешімдер жазбаша түрде ресімделеді және барлық Тараптар үшін міндетті болып табылады. Егер Тараптар арасында келісімге қол жеткізілмесе, келіспеушіліктер туралы хаттама жасалады, содан кейін даулы мәселелер қолданыстағы заңнамаға сәйкес шешіледі.

3. Осы Келісімді іске асыру барысында туындайтын барлық даулы мәселелер әлеуметтік әріптестік және машина жасау және қорғаныс өнеркәсібіндегі әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялардың отырыстарында, ал келіспеушіліктер туындаған жағдайда - сот тәртібімен шешіледі.

Әлеуметтік әріптестік және машина жасау және қорғаныс өнеркәсібіндегі әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялардың отырыстары қажет болған жағдайда, бірақ жылына кемінде екі рет өткізіледі.

4. Осы Келісім бірдей заңды күші бар үш данада жасалды және қол қойылды.



5. Келісімге мына қосымшалар қоса беріледі және оның ажырамас бөлігі болып табылады:

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

2-қосымша - Ұжымдық еңбек дауларын болдырмау және шешу жөніндегі Кеңесті құру және оның қызметі туралы ереже;

3-қосымша - Кадрлық әлеует пен біліктілікті дамыту жөніндегі үйлестіру орталығын құру және оның қызметі туралы ереже.

4-қосымша - Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша кеңесті құру және оның қызметі туралы ереже;

5-қосымша - Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңес туралы ереже;

6-қосымша - Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар туралы ереже;

7-қосымша - Салалық біліктілік шеңберін бекіту тәртібі туралы ереже;

8-қосымша - Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібіндегі әлеуметтік және еңбек қақтығыстары мен ереуілдердің алдын алу және болдырмау жөніндегі іс-шаралар.

**Қазақстан Республикасы  
Индустрия және инфрақұрылымдық  
даму вице-министрі**



**А. Ержанов**

**Қазақстан Республикасы «Атамекен»  
ұлттық кәсіпкерлер палатасы  
Төралқасының  
Адами капиталды дамыту және  
бизнестің әлеуметтік саясаты  
комитетінің төрағасы**



**Т. Доскенов**

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



**Қ. Бишімов**

**«Машина жасаушылар  
салалық кәсіптік одағы»  
қоғамдық бірлестігінің төрағасы**



**Т. Қазанбаев**

2020-2022 жылдарға арналған  
уәкілетті мемлекеттік орган, машина  
жасау және қорғаныс  
өнеркәсібі жұмыскерлері мен жұмыс  
берушілерінің өкілдері  
арасындағы Салалық келісімге  
1-қосымша

## **Келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін бақылаушылар тобын құру, оның құзыреті және қызметі туралы ЕРЕЖЕ**

### **1. Жалпы ережелер**

1. Келісімдерді, ұжымдық келісімдерді әзірлеуге және қабылдауға қатысу үшін бақылаушылар тобын құру, құзыреті және қызметі туралы ереже (бұдан әрі - бақылаушылар тобы) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 153-бабы 5-тармағының 8) тармақшасына сәйкес әзірленді.

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

3. Бақылаушылар тобы өзінің қызметінде Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын басшылыққа алады, және Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібіндегі әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу және әлеуметтік әріптестік бойынша Салалық комиссияларының (Салалық комиссия) шешімдерін және осы Ережені басшылыққа алады.

### **2. Бақылаушылар тобын құру тәртібі**

4. Байқаушылар тобын Салалық комиссиялар әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілдері арасынан ерікті негізде құрады.

5. Бақылаушылар тобының сандық және дербес құрамы және оның жетекшісі Салалық комиссиялардың шешімімен (хаттамасымен) бекітіледі.

6. Байқаушылар тобының мүшелері өз қызметін ерікті негізде жүзеге асырады.

### **3. Бақылаушылар тобының құзыреті**

7. Келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеу және қабылдау кезінде заңдылықтың сақталуын бақылайды.

8. Кәсіподақ мүшелері - жұмысшылар үшін қосымша әлеуметтік және еңбек кепілдіктерін жетілдіру және еңбек ұжымдарында әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету бойынша ұсыныстар енгізеді.

9. Саладағы әлеуметтік әріптестік пен диалог жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар енгізеді.

10. Келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеуге және қабылдауға қатысады.

11. Қажет болған жағдайда әлеуметтік әріптестік тараптарына қосымша ақпарат беруге сұраныс жасайды.

12. Даулы мәселелерді шешуге көмектесетін бітістіруші, ақпараттың бейтарап көзі ретінде әрекет етеді.

13. Келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеу және қабылдау кезіндегі бұзушылықтардың алдын алады.

14. Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі саласындағы бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарауға қатысады.

---

**Ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және шешу жөніндегі Кеңесті  
құру және оның қызметі туралы  
ЕРЕЖЕ**

**1. Жалпы ережелер**

1. Ұжымдық еңбек дауларын алдын алу және шешу жөніндегі Кеңесті (бұдан әрі - Кеңес) құру және оның қызметі туралы ереже Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 153-бабы 5-тармағының 7) тармақшасына сәйкес әзірленді.

2. Кеңес – Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібіндегі әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу және әлеуметтік әріптестік бойынша Салалық комиссияларының (бұдан әрі - Салалық комиссиялар) алқалық органы болып табылады.

3. Кеңес машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі кәсіпорындарында әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету мақсатында күрделі еңбек және әлеуметтік мәселелерді шешу үшін құрылды.

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

5. Кеңес құрамы тепе-теңдік негізінде Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігінің (бұдан әрі - Министрлік), «Машина жасаушылар салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Кәсіподақ), «Қазақстанның машина жасаушылар одағы» заңды тұлғалар бірлестігінің және және «Қазақстан инжиниринг» Ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы (бұдан әрі - Жұмыс беруші) өкілдерінен құрылады және салалық комиссиялардың шешімімен бекітіледі. Кеңес мүшелері өз қызметін қоғамдық негізде жүзеге асырады.

**2. Кеңестің міндеті**

6. Кеңестің міндеті - Министрлік, Салалық кәсіподақтар және Жұмыс берушілермен бірлесіп ұжымдық еңбек дауларын болдырмау және шешу бойынша тиімді шараларды әзірлеу.

### 3. Кеңестің атқарымдары

7. Кеңестің атқарымдары болып:

- 1) әлеуметтік әріптестіктің мүдделі тараптарының өкілдерін күрделі еңбек және әлеуметтік мәселелер бойынша тыңдау;
- 2) әлеуметтік әріптестік тараптарының ұжымдық шарттар жасасу мәселелері бойынша өтініштерін қарау;
- 3) машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі кәсіпорындарында әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету және ұжымдық еңбек дауларын болдырмау үшін қажетті шараларды қабылдау туралы бірлескен ұсыныстарды зерделеу және Салалық комиссияларға енгізу;
- 4) кәсіпорындардағы ұжымдық еңбек дауларын шешуге қатысу табылады.

### 4. Кеңестің құрамы және оның жұмысын ұйымдастыру

8. Кеңес құрамына Кеңес мүшелері болып табылатын төраға, орынбасар, хатшы (дауыс беру құқығы жоқ) және Кеңес мүшелері кіреді.

9. Кеңес төрағасы:

- 1) Кеңес қызметіне жетекшілік етеді;
- 2) Кеңес отырыстарында төрағалық етеді;
- 3) Кеңес отырыстарын өткізу орны, уақыты мен күн тәртібін бекітеді.

10. Кеңес төрағасы болмаған кезде оның атқарымдарын Кеңес Төрағасының орынбасары орындайды.

11. Әлеуметтік әріптестік тараптары Кеңес қызметіне аналитикалық қолдау көрсетеді.

12. Кеңес хатшысы:

- 1) Кеңес отырыстарын өткізуге дайындықты жүзеге асырады, хаттама жасайды және әлеуметтік серіктестік тараптарына таратады;
- 2) Кеңес қабылдаған шешімдердің, Кеңестің, Кеңес төрағасы мен орынбасарының жұмысына қатысты салалық комиссиялардың нұсқауларының орындалуын бақылауды жүзеге асырады;
- 3) мүдделі тұлғаларға Кеңестің шешімдері туралы хабарлайды.

13. Кеңес отырыстары қажеттілікке қарай өткізіледі.

14. Кеңес мүшелері Кеңес отырыстарына бекітілген дербес құрамға сәйкес қатысады, сонымен қатар оған басқа да мүдделі тараптар мен Бұқаралық ақпарат құралдары қатысады.

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

16. Кеңес мүшелері Кеңес отырыстарына жекелей қатысады.

17. Кеңес мүшелеріне отырыстың өткізілетін орны, уақыты және күн тәртібі туралы жиналыс басталғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей хабарланады.

18. Кеңес отырысына қатысуға шақырылған адамдар қаралып жатқан мәселелерді талқылауға қатысуға құқылы.

19. Кеңестің отырыстары оның мүшелерінің жалпы санының кемінде үштен екісі қатысқан жағдайда өкілетті болып табылады.

20. Кеңестің шешімдері отырысқа қатысқан Кеңес мүшелерінің жалпы санының көпшілік даусымен қабылданады. Дауыстар тең болған жағдайда Кеңес Төрағасы немесе оның міндеттерін атқарушы тұлға дауыс берген шешім қабылданды деп есептеледі.

21. Кеңес қабылдаған шешімдер хаттамамен ресімделеді және кеңес берушілік сипатта болады. Кеңес отырыстарының хаттамаларын, баяндамаларын, қорытындыларын, есептерін Кеңес төрағасы бекітеді.

---

**Кадрлық әлеует пен біліктілікті дамыту жөніндегі үйлестіру орталығын  
құру және оның қызметі туралы  
ЕРЕЖЕ**

**1. Жалпы ережелер**

1. Кадрлық әлеует пен біліктілікті дамыту жөніндегі үйлестіру орталығын (бұдан әрі - Орталық) құру және оның қызметі туралы ереже Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 153-бабы 5-тармағының 9) тармақшасына сәйкес әзірленді.

2. Орталық - «Қазақстанның машина жасаушылар одағы» заңды тұлғалар бірлестігінің консультативтік-кеңесші органы (ЗТБ) болып табылады.

3. Орталықтың мақсаты адами ресурстарды дамыту саласындағы саясатты іске асыру және машина жасау және қорғаныс өнеркәсібін ұлттық деңгейде білікті кадрлармен қамтамасыз ету жөніндегі жұмысты үйлестіру болып табылады.

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

**2. Орталықтың негізгі міндеттері мен құқықтары**

5. Орталықтың негізгі міндеттері болып келесілер бойынша ұсыныстар әзірлеу:

1) машина жасау және қорғаныс өнеркәсібінде білікті кадрларды даярлау және қайта даярлау саясатын жүзеге асыруға жәрдемдесу;

2) машина жасау және қорғаныс өнеркәсібінде техникалық және кәсіптік білім беруді дамытудың басым бағыттары бойынша ұсыныстар әзірлеу;

3) ұлттық біліктілік жүйесін дамыту;

4) машина жасау және қорғаныс өнеркәсібін білікті кадрлармен қамтамасыз ету үшін қолайлы құқықтық және инвестициялық жағдайлар жасау;

5) жұмыс берушілердің кадрларды даярлау мен қайта даярлауға, кәсіби стандарттарды әзірлеуге, мамандардың біліктілігін бағалауға қатысуын қамтамасыз ету;

6) машина жасау және қорғаныс өнеркәсібінде білікті кадрларға еңбек нарығының қажеттілігін жоспарлау және болжау;

7) кадрларды оқыту сапасын арттыру;

8) техникалық және кәсіптік білім беруді басқару мен қаржыландыру жүйесін, сондай-ақ оның құрылымы мен мазмұнын жетілдіру;

6. Өзінің міндеттеріне сәйкес Орталық:

1) кадрларды даярлау және қайта даярлау саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру мәселелері бойынша ЗТБ-ға ол оларды өз тарапынан Қазақстан Республикасының уәкілетті мемлекеттік органдарына жолдауы үшін ұсыныстар енгізеді;

2) машина жасау және қорғаныс өнеркәсібін білікті кадрлармен қамтамасыз ету бойынша ұсыныстар әзірлейді;

3) Орталықтың отырыстарына Қазақстан Республикасының уәкілетті мемлекеттік органдарының, сараптамалық және жұмыс топтарының және басқа мүдделі ұйымдардың өкілдерін қатысуға шақырады;

4) Орталықтың құзыретіне кіретін мәселелер бойынша мемлекеттік органдармен және ұйымдармен өзара бірлескен әрекеттерді жүзеге асырады.

### **3. Орталықтың қызметін жүзеге асырудың тәртібі**

7. Орталықты ЗТБ-дың Басқарма Төрағасының орынбасары басқарады, ол оның қызметіне басшылық етеді, отырыстарға төрағалық етеді, жұмыс жоспарын бекітеді және Орталық шешімдерінің орындалуын жалпы бақылауды жүзеге асырады.

8. Орталықтың құрамына ЗТБ, білім беру органдары, кәсіподақтар және «Қазақстан инжиниринг» ҰК» АҚ мүшелерінен жасақталады. Орталық мүшелері өз қызметін қоғамдық негізде жүзеге асырады.

9. Орталықтың мәжілістері кемінде жарты жылда бір рет (көзбе-көз немесе сырттай жүздесу) өткізіледі және егер оған оның мүшелерінің жалпы санының үштен екісі қатысса, құзыретті болып саналады. Орталықтың шешімдері отырысқа қатысқан Орталық мүшелерінің жалпы санының дауыстарының көпшілігімен қабылданады.

10. Орталық мүшелері Орталықтың қызметі туралы, қабылданған шешімдер туралы ақпарат ала алады, сондай-ақ Орталықтың құзыретінің шеңберіне кіретін кез-келген мәселелерді талқылауға ұсына алады.

11. Орталық мүшелері жиналыста талқыланған мәселелерді талқылау кезінде тең құқықтарға ие. Орталықтың шешімдері қарапайым көпшілік дауыспен қабылданады, онда әр мүше бір дауысқа құқылы. Дауыстар тең болған жағдайда төрағаның немесе оның міндеттерін атқарушы адамның дауысы шешуші болып табылады.

12. Орталықтың жұмысшы органы болып ЗТБ-ның HR жобалар орталығы табылады. Орталықтың жұмыс органы өзінің алдына қойылған міндеттерін жүзеге асыру мақсатында Орталықтың жұмыс топтарын құрады.

13. Орталықтың жұмысшы органы:

1) күн тәртібін қалыптастырады;

2) қаралатын мәселелер бойынша ұсыныстар жинауды жүзеге асырады. Жұмысшы органға қарау үшін ұсыныстарды ЗТБ мүшелері, мемлекеттік органдар және басқа ұйымдар және бастамашыл тұлғалар бере алады;



3) Орталықтың шешімдерінің орындалуын қамтамасыз етеді және үйлестіреді;

4) Орталықтың қызметіне тартылған мамандар мен сарапшылардың жұмысын үйлестіреді.

14. Орталықтың отырыстарын ұйымдастыруды, тиісті құжаттар мен материалдарды дайындауды, отырыстың хаттамаларын тіркеуді Орталық хатшысы жүзеге асырады.

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

15. Орталықтың шешімдері оның төрағасы мен хатшысы қол қойған хаттамамен ресімделеді.

#### **4. Орталықтың қызметін тоқтату**

16. Орталық мүшелерінің көпшілігінің немесе ЗТБ-ның шешімі Орталықтың жұмысын тоқтатуға негіз болып табылады.

---

**Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша кеңесті құру және оның  
қызметі туралы  
ЕРЕЖЕ**

**1. Жалпы ережелер**

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

2. Кеңес - әлеуметтік әріптестік және Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібіндегі әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялардың (бұдан әрі - Салалық комиссиялар) жанындағы алқалық органы.

3. Кеңес салалық саясаттың стратегиялық бағыттарын айқындау, салалық саясатты болжау және жоспарлау, сондай-ақ машина жасау және қорғаныс өнеркәсібіндегі еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі жұмысты ұйымдастыруды жетілдіру, еңбек жағдайын, еңбек қауіпсіздігін және еңбекті қорғауды, салааралық және салалық жақсартуға бағытталған салалық мақсатты бағдарламалар жобаларына, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі стандарттар, ережелер және басқа да нормативтік құқықтық актілерге сараптамалық шолу жүргізу үшін құрылды.

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

5. Кеңес құрамы тепе-теңдік негізінде Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігінің (бұдан әрі - Министрлік), «Машина жасаушылар салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Кәсіподақ), «Қазақстанның машина жасаушылар одағы» заңды тұлғалар бірлестігінің және және «Қазақстан инжиниринг» Ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы (бұдан әрі - Жұмыс беруші) өкілдерінен құрылады және тиісті Салалық комиссияның шешімімен бекітіледі.

**2. Кеңестің міндеттері**

6. Кеңестің негізгі міндеттері болып:

1) машина жасау және қорғаныс өнеркәсібінде еңбек жағдайларын жақсарту, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету мақсатында салалық саясаттың стратегиялық бағыттарын айқындау;

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

3) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша заңнамалық және өзге де нормативтік құқықтық актілердің талаптарының орындалуына ведомстволық бақылауға қатысу табылады.

### **3. Функции Совета Кеңестің атқарымдары**

7. Кеңестің атқарымдары болып:

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

2) машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі кәсіпорындарының жұмыс орындарында қалыпты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға және қолдауға байланысты мәселелерді қарау және шешу;

3) қауіпсіздік пен еңбекті қорғау жағдайларын жақсарту бойынша қажетті шараларды бірлесіп зерттеу және қабылдау туралы ұсыныстарды Салалық комиссияға енгізу.

### **4. Кеңестің құрамы және оның жұмысын ұйымдастыру**

8. Кеңес құрамына Кеңес мүшелері болып табылатын төраға, орынбасар, хатшы (дауыс беру құқығы жоқ) және Кеңес мүшелері кіреді.

9. Кеңес төрағасы:

1) Кеңес қызметіне жетекшілік етеді;

2) Кеңес отырыстарында төрағалық етеді;

3) Кеңес отырыстарын өткізу орны, уақыты мен күн тәртібін бекітеді.

10. Кеңес төрағасы болмаған кезде оның атқарымдарын Кеңес Төрағасының орынбасары орындайды.

11. Әлеуметтік әріптестік тараптары Кеңес қызметіне аналитикалық қолдау көрсетеді.

12. Кеңес хатшысы:

1) Кеңес отырыстарын өткізуге дайындықты жүзеге асырады, хаттама жасайды және әлеуметтік серіктестік тараптарына таратады;

2) Кеңес қабылдаған шешімдердің, Кеңестің, Кеңес төрағасы мен орынбасарының жұмысына қатысты салалық комиссиялардың нұсқауларының орындалуын бақылауды жүзеге асырады;

3) мүдделі тұлғаларға Кеңестің шешімдері туралы хабарлайды.

13. Кеңес отырыстары қажеттілікке қарай өткізіледі.

14. Кеңес мүшелері Кеңес отырыстарына бекітілген дербес құрамға сәйкес қатысады, сонымен қатар оған басқа да мүдделі тараптар мен Бұқаралық ақпарат құралдары қатысады.

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

16. Кеңес мүшелері Кеңес отырыстарына жекелей қатысады.

17. Кеңес мүшелеріне отырыстың өткізілетін орны, уақыты және күн тәртібі туралы жиналыс басталғанға дейін үш жұмыс күнінен кешіктірілмей хабарланады.

18. Кеңес отырысына қатысуға шақырылған адамдар қаралып жатқан мәселелерді талқылауға қатысуға құқылы.

19. Кеңестің отырыстары оның мүшелерінің жалпы санының кемінде үштен екісі қатысқан жағдайда өкілетті болып табылады.

20. Кеңестің шешімдері отырысқа қатысқан Кеңес мүшелерінің жалпы санының көпшілік даусымен қабылданады. Дауыстар тең болған жағдайда Кеңес Төрағасы немесе оның міндеттерін атқарушы тұлға дауыс берген шешім қабылданды деп есептеледі.

21. Кеңес қабылдаған шешімдер хаттамамен ресімделеді және кеңес берушілік сипатта болады. Кеңес отырыстарының хаттамаларын, баяндамаларын, қорытындыларын, есептерін Кеңес төрағасы бекітеді.

**Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі ұйымдарындағы еңбек  
қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңес туралы  
ЕРЕЖЕ**

**1. Жалпы ережелер**

1. Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңес туралы ереже (бұдан әрі - Ереже) еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақат пен кәсіптік аурулардың алдын алу және жұмыскерлердің денсаулығын сақтау жөніндегі шараларды іске асыру мақсатында Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 203-бабына сәйкес әзірленді. және қорғаныс өндірісі ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес туралы ереже (бұдан әрі - Ереже) еңбек қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақат пен кәсіптік аурулардың алдын алу және жұмысшылардың денсаулығын сақтау жөніндегі шараларды іске асыру мақсатында Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 203-бабына сәйкес әзірленді.

2. Ереже машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі ұйымдарындағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің (бұдан әрі - Кеңес) негізгі міндеттерін, функциялары мен құқықтарын қарастырады.

3. Тепе-теңдік негізде Кеңес құрамына жұмыс берушінің өкілдері, машина жасау саласындағы салалық кәсіподақтың өкілдері немесе жұмысшылардың өкілдері, соның ішінде еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар кіреді.

4. Кеңес құрамы жұмыс берушілер мен машина жасау саласындағы салалық кәсіподақтың өкілдері немесе жұмысшылар өкілдерінің бірлескен шешімімен бекітіледі.

5. Кеңесті ротациялық негізде екі жыл мерзімге сайланатын төраға басқарады.

Кеңестің шешімдері жұмыс беруші мен ұйымның жұмыскерлері үшін міндетті болып табылады.

6. Кеңес жұмыс берушілер мен жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша бірлескен іс-қимылдарын ұйымдастырады,

сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды тексерулерін ұйымдастырады.

7. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға кандидаттарды кәсіподақ ұйымдары ұсынады, ал олар болмаған кезде ұйым қызметкерлерінің жалпы жиналысында қызметкерлердің кемінде үштен екісі қатысқан кезде көпшілік дауыспен қабылданады.

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 анықталады.

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

10. Кеңес өз қызметін өзі әзірлеген ережелерге және Кеңес отырысында қабылданған және төрағасы бекіткен жұмыс жоспарына сәйкес жүзеге асырады. Кеңес отырыстары қажетілігіне қарай, бірақ кемінде жарты жылда бір рет өтеді.

11. Кеңес өз жұмысында еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік органмен, қадағалау және бақылау жөніндегі басқа мемлекеттік органдармен, ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қызметімен және келісімшарт негізінде жұмыс істейтін мамандармен (өндірістің спецификасы мен салалық ерекшеліктерін ескере отырып) өзара әрекет жасайды. Жұмысқа тартылған мамандардың қызметі және оларға ақы төлеу Кеңес шешімімен реттеледі.

12. Кеңес пен оның мүшелерінің қызметін қамтамасыз ету (міндеттерді орындау білімін жетілдіру және т.б.кезінде негізгі жұмыстан босату) ұжымдық шартпен, ал ол болмаған кезде жұмыс берушінің нормативтік актісімен белгіленеді.

13. Кеңес өз қызметінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңдарды және басқа да нормативтік құқықтық актілерді, Салалық келісімді, ұжымдық шартты (еңбекті қорғау бойынша келісім) және ұйымның өзге де нормативтік құқықтық актілерін басшылыққа алады.

14. Ережеге өзгертулер мен толықтырулар әлеуметтік әріптестік бойынша салалық комиссияның шешімімен енгізіледі.

## **2. Кеңестің міндеттері**

Кеңестің міндеттері болып:

15. Жұмыс берушінің, машина жасау, қорғаныс өнеркәсібі және онымен сабақтас өндіріс салаларындағы кәсіподақ өкілдерінің, Кеңес мүшелерінің ұсыныстары негізінде, қауіпсіздік және еңбекті қорғау талаптарын, өндірістік жарақат пен кәсіптік аурулардың алдын алуды қамтамасыз етуге жұмыс беруші мен қызметкерлер уәкілеттік берген орган арасындағы бірлескен іс-қимылдарының бағдарламасын әзірлеу;

16. Жұмыс орындарындағы еңбек жағдайының және еңбекті қорғаудың жай-күйіне тексеру жүргізуді ұйымдастыру, ұйымдағы еңбек жағдайын және еңбекті қорғау, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың жай-күйін талдау негізінде жұмыс берушілерге еңбекті қорғау мәселелерін шешу бойынша тиісті ұсыныстар дайындау және проблемаларды шешу үшін өз құзыреті шегінде қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша тиісті ұсыныстар дайындау табылады.

17. Ұжымдық шарттың және / немесе еңбекті қорғау бойынша келісімнің тиісті бөлімінің жобасын дайындау үшін ұйымдастырушылық-техникалық және санитарлық-сауықтыру шараларын әзірлеу жөніндегі ұсыныстарды қарау.

18. Ұйым жұмыскерлерін келесілер туралы ақпараттандыру:

– зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін жұмыскерлерге өтемақы төлеуге сүйене отырып, жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды, денсаулыққа зиян келтірудің бар қауіпін, кәсіптік жарақаттар мен кәсіптік аурулардың алдын-алу жағдайлары мен қабылданған шаралар туралы;

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

– жуу және дезинфекциялау құралдарымен, сертификатталған арнайы киімдермен, аяқ киімдермен және басқа да жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етудің қолданыстағы стандарттары туралы, оларды дұрыс пайдалану және сақтауды, жууды, тазалауды, жөндеуді, дезинфекциялауды және залалсыздандыруды ұйымдастыру туралы.

### **3. Кеңестің атқарымдары**

19. Еңбекті қорғау саласындағы анықталған бұзушылықтарды жою, ұйымда қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау бойынша ұсыныстарды қарау; еңбек үрдісінде жұмысшылардың өмірі мен денсаулығын сақтау талаптарына жауап беретін бағдарламаларды, ұсыныстарды, шешімдерді және т.б. әзірлеу.

20. Жұмыс орындарындағы, өндірістік алаңдардағы, цехтардағы және тұтастай ұйымындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғаудың жай-күйін зерттеу нәтижелерін қарастыру, жұмысшылардың сұранысы бойынша сауалнамаларды жүргізуге қатысу және анықталған бұзушылықтарды жою туралы нұсқаулар беру.

21. Өндірістегі жарақаттану мен кәсіптік аурулардың себептерін зерттеу, еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғау бойынша қабылданған шаралардың тиімділігін талдау, ұйымдағы еңбекті қорғаудың нақты жағдайы туралы ақпараттық-аналитикалық материалдар дайындау.

22. Еңбек жағдайлары бойынша жұмыс орындарын аттестаттаудың барысы мен нәтижелерін талдау, өндірістік нысандардағы тұрақты жұмыс орындарын еңбекті қорғау талаптарына сәйкес келтіру үшін құрылымдық бөлімшелер мен тұтастай ұйымдарды дайындауға қатысу.

23. Ұйымның еңбекті қорғау шығындарының жобасын жасау.

24. Жұмыс берушіге:

– жұмыскерлерге еңбекті қорғау бойынша уақытылы және сапалы нұсқаулықтар жүргізу, сондай-ақ жұмыскерлердің еңбекті қорғау талаптары туралы білімдерін тексеру, кәсіподақ белсенділері мен жұмыскерлерді заңнама, еңбекті қорғау саласындағы қауіпсіздік стандарттары мен ережелері бойынша үнемі оқыту және білімдерін жетілдіруге;

– өндірісте қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, міндетті емес немесе тиімсіз ауыр дене жұмысын жоятын жаңа озық технологияларды, жаңа жабдықтарды енгізуге;

– ұйым жұмыскерлерін сертификатталған арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз етудің қолданыстағы стандарттары туралы, оларды қолданудың дұрыстығы туралы хабардар етуге;

– ұйымдағы еңбекті қорғау, өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіптік аурулардан міндетті әлеуметтік сақтандыруды қаржыландыру мәселелерін қарау кезінде; еңбекті қорғау жағдайларын жақсартуға бағытталған ұйым қаражатының жұмсалуды бақылауды жүзеге асыруға жәрдемдеседі;

25. Санитарлық-гигиеналық құралдар мен санитарлық-техникалық жабдықтардың жай-күйі мен пайдаланылуын бақылау, жұмыскерлерді арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен және басқа да жеке қорғаныс құралдарымен қамтамасыз ету, оларды қолдану дұрыстығы, емдік-профилактикалық тамақтануды ұйымдасуға.

26. Еңбекті қорғау және жұмыскерлердің денсаулығын сақтау, еңбекті қорғау талаптарына сәйкес келетін және денсаулығын сақтауды және жақсартуды қамтамасыз ететін жұмыскерлерді моральдық және материалдық ынталандыру жүйесін құру бойынша ұсыныстарды дайындау және жұмыс берушіге ұсыну.

27. Ұйымдағы еңбекті қорғауды насихаттау бойынша жұмыстарға қатысу, жұмыскерлердің еңбекті қорғау талаптарын сақтау үшін жауапкершілігін арттыру.

#### **4. Кеңестің құқықтары**

Кеңес құқылы:

28. Жұмыс берушіден жұмыс орындарындағы еңбек жағдайының жай-күйі, өндірістік жарақат пен кәсіптік аурулар, қауіпті және зиянды өндірістік факторлардың болуы және олардан қорғану шаралары, денсаулыққа зиян келтіру қаупі туралы шынайы ақпарат алуға.

29. Кеңестің отырыстарында жұмыс берушінің (оның өкілдерінің), ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің басшылары мен басқа да жұмыскерлерінің жұмыс орындарында қауіпсіз еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауды қамтамасыз ету бойынша міндеттемелерді орындау және жұмыскерлердің еңбекті қорғауға құқықтарының кепілдіктерін сақтау туралы хабарламаларын тыңдау.



30. Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасын бұзумен байланысты еңбек дауларын шешуге жәрдемдесу.

31. Еңбекті қорғау жөніндегі нормалар, ережелер мен нұсқаулықтардың талаптарын бұзғаны үшін жұмыскерлер мен лауазымды тұлғаларды тәртіптік жауапкершілікке тарту туралы жұмыс берушіге ұсыныстар енгізу.

32. Ұйымда салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға белсенді қатысқаны үшін жұмыскерлер мен лауазымды тұлғаларды моральдық және материалдық ынталандыру туралы ұсыныстар енгізу.

## **5. Жауапкершілік**

33. Кеңес:

- өз құзыреті шегінде қаралатын әрбір мәселе бойынша нақты шешімдер қабылдағаны үшін;

- қабылданған шешімдердің Қазақстан Республикасының қауіпсіздік және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасына сәйкестігі үшін жауапты.

34. Кеңес мүшелері өз міндеттерін тиісінше орындамағаны, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау талаптарын бұзғаны үшін Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында белгіленген тәртіппен дербес (жеке) жауаптылықта болады.

---

## **Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар туралы ереже**

### **1. Жалпы ережелер**

1. Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібі ұйымдарындағы еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы осы Ереже (бұдан әрі - Ереже) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің және «Еңбекті қорғауды басқару жүйелерінің нұсқаулығы» ХЕҰ МОТ – СУОТ 2001 – ILJ – OSH – 2001, OHSAS 18001 халықаралық стандарты негізінде әзірленген.

2. Еңбек қауіпсіздігі, еңбекті қорғау және экологиялық талаптар бойынша заңнамалық және өзге де нормативтік құқықтық актілердің сақталуына қоғамдық бақылауды кәсіподақ комитеті - кәсіподақ комитеті ұсынған еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторлар (бұдан әрі - техникалық инспектор) тұлғасындағы жұмысшылардың өкілі жүзеге асырады.

3. Әдетте, жоғары немесе орта техникалық білімі бар, кемінде бес жыл жұмыс өтілі бар, арнайы даярлықтан өткен және олардың қасиеттері бойынша, Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамасының сақталуына қоғамдық бақылауды ұйымдастыру жұмыстарын жүргізуге қабілетті адамдар техникалық инспекторлар бола алады.

4. Атқаратын лауазымына сәйкес еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың жай-күйіне жауап беретін қызметкер техникалық инспектор бола алмайды.

5. Техникалық инспектордың кандидатурасы ұйымның кәсіподақ комитетімен, ал ол болмаған жағдайда - жұмыскерлердің жалпы жиналысында ұйым жұмыскерлерінің ішінен, жұмыскерлердің үштен екісінен кем емесі қатысқан жағдайда көпшілік дауыспен жұмыскерлердің жалпы жиналысымен ұсынылады.

6. Техникалық инспектор еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңестің шешімімен тағайындалады. Өндірістің нақты жағдайларына байланысты, ұйымдағы инспекторлардың санын еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңес анықтайды.

7. Техникалық инспектор тағайындалғаннан кейінгі бір ай ішінде еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғауды қамтамасыз ететін өндірістік ұйымдардың басшы қызметкерлері мен лауазымды тұлғалары үшін қарастырылған

мөлшерде қауіпсіздік және еңбекті қорғау бойынша мамандандырылған және лицензияланған оқу орындарында білімін жетілдіруден және білімін тексеруден өтуі керек.

8. Техникалық инспектордың міндеттерін орындау үшін қажетті жағдайлар, олардың оқу мерзіміндегі ақысы Салалық келісіммен реттеледі.

Бұл ретте техникалық инспектордың функцияларын орындау үшін төлем Ұжымдық шартта айқындалған мөлшерде жұмыс берушінің қаражаты есебінен, бірақ айына 5 айлық есептік көрсеткіштен кем емес мөлшерде төленеді.

9. Техникалық инспектор функционалдық міндеттерін орындау барысында кәсіподақ комитетінің, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бойынша өндірістік кеңестің басшылығымен жұмыс істейді және оларға атқарылған жұмыстары туралы есеп береді. Техникалық инспектордың құқықтарын әлеуметтік қорғау Қазақстан Республикасының заңнамасымен, ұжымдық шартпен немесе Салалық келісіммен реттеледі.

10. Техникалық инспектордың әрекеттеріне шағымдарды кәсіподақ комитеті (өндірістік кеңес) қарайды, ал оның шешімін тек жоғары кәсіподақ органы ғана жоя алады.

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

12. Жұмысты орындау үшін техникалық инспекторға белгіленген үлгідегі куәлік беріледі, тексерулердің нәтижелері бойынша ол ескертулер мен ұсыныстар жасайды, заңнамада және ұйымдағы еңбек қауіпсіздігін басқару жүйесінде белгіленген нысанда және тәртіпте қажетті ақпаратты алады (№1, №2 қосымшалар).

13. Кәсіподақ комитеті және жұмыс беруші жақсы жұмыс жасауы үшін техникалық инспекторды барлық моральдық және материалдық ынталандырулармен көтермелеуі мүмкін.

14. Жұмыс беруші мен кәсіподақ комитеті еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, экология, еңбек құқығы бойынша техникалық инспекторларды үнемі оқытып, оқытуға, олардың ақылға қонымды ұсыныстары мен талаптарын қолдауға, тиісті әдебиеттермен, құжаттармен, арнайы киіммен және басқа да қорғаным құралдарымен қамтамасыз етуге міндетті.

## **2. Еңбекті қорғау бойынша техникалық инспектордың функциялары**

15. Ол еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы жұмысшылар мен жұмыс берушілердің міндеттері мен құқықтарын бақылауды Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы нормативтік құқықтық актілерінің сақталуына қоғамдық бақылау жүргізу арқылы жүзеге асырады, ұжымдық шарттар жасасуға қатысады және жұмыс берушілердің жұмысшылар үшін жұмыс орындарында қалыпты еңбек жағдайлары мен қауіпсіздігін қамтамасыз етуін бақылайды.

16. Жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің келісімдерде, ұжымдық шарттарда еңбекті қорғауға қатысты қарастырылған міндеттемелердің орындалуын тексереді және тексеріс нәтижелері бойынша ұйымның лауазымды тұлғаларына анықталған бұзушылықтарды жою туралы ұсыныстар береді.

17. Өндірістегі жазатайым оқиғаларды, кәсіптік ауруларды тексеру жөніндегі комиссияның жұмысына және еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау бойынша шараларды әзірлеуге, олардың алдын алуға және ұйымдағы мемлекеттік еңбек инспекторлары жүргізетін ұйымдағы еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жағдайын тексеруге қатысады (қажет болған жағдайда).

18. Ол еңбек жағдайларының өзгеруіне, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау тұрғысынан, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнаманы бұзуға, еңбекті қорғауға қатысты келісімдер мен ұжымдық шарттардың, сондай-ақ еңбек шартының еңбек қауіпсіздігі және еңбек қауіпсіздігі тұрғысынан міндеттемелерін орындамауға байланысты еңбек дауларын қарау жөніндегі комиссияның жұмысына қатысады.

19. Бекітілген ережелерге сәйкес жұмыс орындарын аттестаттау, қайта құру және модернизациядан кейін, жаңа қондырғылар мен технологияларды орнатудан кейін сынақтан өткізу және өндірістік объектілерді пайдалануға беру жөніндегі комиссиялардың жұмысына қатысады.

20. Ол заңнама мен салалық стандарттардың талаптарына сәйкес жұмыскерлердің пайдалануға берілген қорғаныс құралдарын міндетті түрде пайдалануы үшін жұмыскерлерді жеке және ұжымдық қорғаныс құралдарымен уақтылы қамтамасыз етуді бақылауды жүзеге асырады.

21. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы бақылауды жүзеге асыру кезінде техникалық инспектор мемлекеттік бақылау және қадағалау органдарымен өзара әрекеттеседі.

22. Инспекторға жүктелген міндеттерді орындау үшін жазбаша түрде жұмыс берушіден және ұйымның басқа лауазымды адамдарынан қажетті ақпарат пен түсіндірмелерді алады.

Жұмыскердің денсаулығы мен өміріне қауіп төндіретін жағдай туындаған кезде техникалық инспектор жұмысты тоқтата тұруға және орын алған жағдайды жою немесе осы бөлімшедегі жұмысты тоқтата тұру үшін шаралар қабылдау туралы жұмыстардың жетекшісіне хабарлауға міндетті.

23. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша істерді қарау кезінде сот ісіне қатысады.

24. Ұйымның еңбекті қорғау бойынша нормативтік актілерін әзірлеуге қатысады және өз ұсыныстарын енгізеді.

Құрылымдық бөлімшенің басшысы  
(Ұсыныстар мен ескертулер кімге тапсырылады)

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

\_\_\_\_\_ қ.

20\_\_ ж. «\_\_» \_\_\_\_\_

Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы ережеге және Қазақстан Республикасының еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы заңнамалық актілеріне сәйкес, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (ұйымның атауы, тексерушінің тегі, аты, әкесінің аты)  
еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнаманың (ұжымдық шарттың, келісімнің) сақталуы тексерілді

\_\_\_\_\_ (ұйымның, өзге жалға алушының атауы)

Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне сәйкес еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы заңнаманың (ұжымдық шарттың, келісімнің) келесі бұзушылықтарын жою ұсынылады:

№№ р.с.	Бұзушылықтардың мазмұны және оларды шешу бойынша ұсыныстар	Жою мерзімі

Атқарылған жұмыстар туралы мына мекенжайға бір ай мерзімде хабарлаңыздар: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Т.А.Ә. күні)  
(техникалық инспектордың қолы)

Ұсынысты алдым \_\_\_\_\_

(Т.А.Ә. лауазымы, күні)

**Техникалық инспекторлар  
жүргізген жұмыстар туралы ақпарат  
201\_\_ ж. \_\_\_\_\_**

\_\_\_\_\_  
(Құрылымдық бөлімшенің атауы)

№ №	Көрсеткіштердің атауы	Есепті кезеңдегі саны	
		Ай	Жыл
1.	Тексеріс өткізілді		
2.	Бұзушықтар анықталды		
3.	Оның ішінде жойылғаны		
3.1	өндірістік объектіні, жабдықты пайдалануға тыйым салынады		

Ескерту: ақпарат есептік айдан кейінгі айдың 5-күніне дейін ұсынылады.

Өндірістік кеңестің төрағасы

\_\_\_\_\_  
(Т.А.Ә.қолы)

Кәсіподақ комитетінің төрағасы  
(өндірістік кеңестің)

\_\_\_\_\_  
(Т.А.Ә. қолы)

## **Салалық біліктілік шеңберін бекіту тәртібі туралы ЕРЕЖЕ**

Салалық біліктілік шеңбері (бұдан әрі – СБШ) әр түрлі пайдаланушылар топтарына (мемлекеттік органдар мен құрылымдар, жұмыс берушілер, жұмыс берушілер бірлестіктері, оқу орындары, кәсіби қоғамдастықтар, азаматтар) арналған және мыналарға мүмкіндік береді:

1) белгілі бір біліктілік алу, біліктілік деңгейін көтеру және біліктілікті растау арқылы жұмыс барысында әртүрлі мансаптық өсу бағдарларын жоспарлауды қоса алғанда, машина жасау саласында еңбек нарығы мен кадрларды даярлау жүйесін дамытудың жалпы стратегиясын қалыптастыру;

2) кәсіптік және білім беру стандарттарын, кәсіптік білім беру және оқыту бағдарламаларын, бейресми білім беру бағдарламаларын (жұмыс орнында оқыту және т.б.) әзірлеу кезінде жұмысшылар мен түлектердің біліктілік талаптарын сипаттауға;

3) сертификаттау жүйесін қалыптастыруға;

4) адами ресурстарды жоспарлауға және дамытуға мүмкіндік береді.

### **СБШ әзірлеу тәртібі келесі қадамдарды қамтиды:**

1) саланы дамытудың стратегиясы мен басымдықтарын, нақты қызмет түрлерінің ерекшеліктерін, біліктілік талаптарын, қызметкерлерді кәсіби оқыту мен оқытудың бағдарламалары мен нысандарын білетін сарапшыларды тарта отырып, ОРК дамыту 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) СБШ деңгейлерін және / немесе ішкі деңгейлерін қалыптастыру;

5) СБШ деңгейлері және / немесе кіші деңгейлері бойынша біліктілік талаптарын (білім, білік, біліктілік) сипаттау;

6) СБШ параметрлері бойынша кәсіби қызмет саласының сипаттамасы (біліктілік деңгейі (ішкі деңгей), оның сипаттамасы, ұсынылатын лауазымдар тізімі, біліктілікке жету жолдары);

7) кәсіби біліктіліктің картасын құру. Кәсіптік біліктілік карталарын сала үшін, жеке кәсіптік топтар және / немесе кіші топтар үшін жасауға болады;

8) кәсіби қауымдастықтың ортасында СБШ 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 СБШ жобасын ұсынуды.

---



**Машина жасау және қорғаныс өнеркәсібіндегі әлеуметтік және еңбек  
қақтығыстары мен ереуілдердің алдын алу және болдырмау жөніндегі іс-  
шаралар**

<b>№ р/с</b>	<b>Іс-шаралардың атауы</b>	<b>Орындалу мерзімі</b>	<b>Жауапты тұлғалар</b>
1	Еңбек қақтығыстарының туындауы тәуекелдерінің мониторингін жүргізу	Үнемі	Жұмыс беруші, Кәсіподақ
2	Кәсіпорындар әкімшілігімен, бастауыш кәсіподақ ұйымдарымен және жергілікті кәсіподақтармен еңбек заңнамасын сақтау мәселелері бойынша кеңес берулер өткізу	Үнемі	Жұмыс беруші, Кәсіподақ
3	Әлеуметтік шиеленістің өсуі мүмкін кәсіпорындарға, еңбек дауларын болдырмау және шешу бойынша шаралар қабылдау және ұсыныстар әзірлеу үшін жұмыс сапарларын өткізу	Қажет болған жағдайда	Жұмыс берушінің және Кәсіподақтың өкілдері
4	Ұжымдық еңбек қақтығыстары туындау қаупі туындаған жағдайда ұжымдық жанжалдарды шешу бойынша шаралар қабылдау және ұсыныстар әзірлеу үшін өңірлік әкімшіліктердің, жұмыс берушілер бірлестіктерінің және салалық кәсіподақтардың өкілдерімен кездесулер өткізу	Туындауына қарай	Жұмыс берушінің және Кәсіподақтың өкілдері

## Содержание

№	Раздел	Стр.
1.	Общие положения.....	51
2.	Обязательства сторон.....	52
3.	Порядок рассмотрения программных и стратегических документов.....	56
4.	Режимы труда и отдыха.....	56
5.	Оплата труда.....	58
6.	Развитие кадрового потенциала.....	64
7.	Гендерная политика.....	64
8.	Молодежная политика. Социальные гарантии и льготы молодым работникам.....	65
9.	Содействие занятости.....	66
10.	Охрана труда.....	68
11.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	70
12.	Обязательства работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза.....	72
13.	Контроль и ответственность за выполнением Соглашения.....	75
1.	Приложение.....	77
2.	Приложение.....	79
3.	Приложение.....	82
4.	Приложение.....	86
5.	Приложение.....	89
6.	Приложение.....	94
7.	Приложение.....	100
8.	Приложение.....	102

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**  
**между уполномоченным государственным органом, представителями**  
**работников и работодателей машиностроительной и оборонной**  
**промышленности на 2020-2022 годы**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан (далее – Министерство), представляющим уполномоченный государственный орган, общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз машиностроителей» (далее – Профсоюз), представляющими интересы работников-членов профсоюзов предприятий машиностроительной, оборонной промышленности и смежных с ней отраслей и Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» (далее – Работодатель), представляющей интересы работодателей-предприятий машиностроительной и оборонной промышленности, а также акционерным обществом «Национальная компания «Казахстан инжиниринг» (далее – Работодатель), представляющей интересы работодателей-предприятий оборонной промышленности.

2. Сторонами Соглашения являются: Министерство, Профсоюз и Работодатель.

3. Настоящее Соглашение является правовым актом, определяющим общие принципы регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений, взаимные обязательства и ответственность Сторон, устанавливающим дополнительные социальные и трудовые гарантии для работников-членов профсоюзов предприятий машиностроительной, оборонной промышленности и смежных с ней отраслей, не предусмотренные законодательством Республики Казахстан, а также обеспечивающим оптимальный баланс интересов работников и работодателей, на рост реальных доходов Работников.

4. Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и иными нормативными правовыми актами, Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и работодателей, а также Конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Республикой Казахстан.

5. Действие настоящего Соглашения распространяется на Министерство, работников и их представителей машиностроительной, оборонной промышленности и смежных с ней отраслей – профсоюзы, работодателей-предприятия машиностроительной и оборонной промышленности – работодателя.

6. Соглашение заключено на 2020-2022 годы, вступает в силу с 1 января 2020 года и действует до 31 декабря 2022 года.

7. Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение обязательств по Соглашению.

8. Нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения.

9. 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.

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

11. Представителями работников являются органы профессиональных союзов, их объединений, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции).

12. В случае отсутствия на предприятии профсоюза пункты, связанные с взаимоотношениями между профсоюзом и работодателем, не подлежат обязательному применению.

## **2. Обязательства сторон**

1. Стороны признают, что положения, социально-экономические льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, не могут быть ухудшены коллективным договором или актом работодателя по сравнению с настоящим Соглашением.

2. Стороны признают, что положения, социально-экономические льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, являются обязательными для Сторон. При этом, коллективным договором могут предусматриваться дополнительные социальные гарантии.

3. Действие коллективного договора распространяется на работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления с обязательным перечислением ежемесячно на счет профсоюза (при наличии в организации) членских взносов в размере не менее 1 % от начисленной заработной платы.

Порядок присоединения определяется коллективным договором.

4. Порядок формирования, компетенции и деятельности группы наблюдателей от Сторон для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров определяется согласно приложению 1 к настоящему Соглашению.

5. На заседаниях Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений Стороны заслушивают отчеты представителей работодателей и профсоюзов о ходе реализации коллективных договоров на предприятиях отрасли.

6. Стороны информируют трудовые коллективы о мерах, предпринимаемых в отрасли по совершенствованию социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений.

7. Стороны содействуют поддержанию благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах и предпринимают совместные меры по профилактике и предупреждению индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8. Стороны доводят до работников соответствующих предприятий содержание настоящего Соглашения.

9. Стороны обеспечивают развитие наставничества и трудовых династий на предприятиях отрасли, а также проводят работу по организации производственных конкурсов, способствующих трудовому соперничеству в цехах, на участках и в сменах.

10. Стороны рассматривают проблемные трудовые, социальные и связанные с ними экономические вопросы в соответствии с положением о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров согласно приложению 2 к настоящему Соглашению.

2. При перезаключении (заключении) отраслевого соглашения, внесении изменений и дополнений в него уровень заработной платы, социальные льготы и гарантии работников, могут быть изменены по сравнению с существовавшими на момент перезаключения (заключения) отраслевого соглашения, внесения изменений и дополнений в него на основании решения Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

3. 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).

4. 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.

5. Стороны представляют особо отличившихся работников к награждению государственными наградами, отраслевыми почетными званиями, нагрудными знаками «Құрметті машина жасаушы», медалью «Еңбек ардагері», медалью «Қазақстан Республикасының Қорғаныс және аэроғарыш өнеркәсібін дамытуға қосқан үлесі үшін», ведомственными наградами, почетными грамотами Министерства, Профсоюзов и Работодателей, денежными премиями, памятными подарками.

**Работодатели обязуются:**

15. Предоставлять профсоюзам по их запросу информацию:

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

16. В целях осуществления общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников, работодатель издает акты работодателя по согласованию с профсоюзом по следующим вопросам:

- проведение мероприятий, которые могут привести к массовому снижению численности персонала более 10 процентов в течение трех месяцев;
- изменение условий оплаты труда на предприятии, приводящих к ухудшению действующих условий;
- введение режима неполного рабочего времени;
- обеспечение работников бесплатной спецодеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, молоком или равноценными пищевыми продуктами, лечебно-профилактическим питанием и моющими средствами сверх соответствующих правил, и норм, утвержденных уполномоченным государственным органом по труду;
- иные вопросы могут определяться условиями коллективного договора.

17. Организовывать доставку работников на производственные объекты предприятий в случае удаленности и отсутствия общественного транспорта согласно условиям коллективного договора.

18. Беспрепятственно допускать и способствовать представителям профсоюзов при проведении ими общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, трудовых прав и интересов работников предприятий отрасли-членов профсоюза, изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда. При проведении общественного контроля представители профсоюзов должны неукоснительно соблюдать установленные внутренние правила безопасности и охраны труда, промышленной безопасности.

19. Работодатель и/или профсоюзы оказывают адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, бывшим работникам. Размеры и порядок адресной социальной помощи определяются актом работодателя или коллективным договором.

20. Принимать меры по обеспечению достойных условий труда работников посредством создания здоровых и безопасных условий труда, организации общественного питания на производственных площадках.

21. Соблюдать права и гарантии деятельности профсоюзов, установленные действующим законодательством Республики Казахстан, настоящим Соглашением и коллективными договорами.

22. Осуществлять в составе производственного совета по безопасности и охране труда совместные действия с профсоюзами по обеспечению требований охраны труда, промышленной безопасности, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда и общественного контроля.

**Профсоюзы обязуются:**

23. Оказывать работникам – членам профсоюзов бесплатные юридические консультации, представлять и защищать права и интересы своих членов, а также быть представителями работников во взаимоотношениях с государственными органами в пределах своих полномочий, работодателями, объединениями субъектов частного предпринимательства (ассоциациями, союзами), иными общественными организациями.

24. При условии выполнения настоящего Соглашения и коллективного договора не проводить акции протеста и забастовки как крайние меры разрешения конфликтной ситуации.

25. Осуществлять через своих представителей общественный контроль в подразделениях предприятия за соблюдением работодателем трудового законодательства Республики Казахстан, трудовых прав и интересов членов профсоюзов, а также работников, уполномочивших представлять их интересы на договорной основе.

**Министерство:**

26. По запросу Сторон представляет материалы, касающиеся социально-экономического состояния и развития отрасли.

27. Приглашает Стороны для участия в заседании коллегии Министерства и других своих мероприятиях.

28. Производит административно-правовое обеспечение совместных мероприятий.

29. Принимает участие в решении спорных вопросов между работодателем и профсоюзами в качестве примирительной стороны.

30. Обязуется включать представителей Профсоюзов и Работодателей в состав коллегиального органа и привлекать их к участию в работе комиссий и групп по подготовке и рассмотрению проектов нормативных правовых актов отрасли, затрагивающих социальные и трудовые отношения.

31. Обязано официально опубликовать настоящее Соглашение в течение тридцати календарных дней со дня его подписания в периодических печатных изданиях, распространяемых на всей территории Республики Казахстан и на интернет-ресурсе Министерства.

### **3. Порядок рассмотрения программных и стратегических документов**

1. Координатором разработки и реализации программных и стратегических документов машиностроительной и оборонной промышленности выступает Министерство.

2. Инициатором разработки программных и стратегических документов, внесения в них изменений и дополнений вправе выступить любая из Сторон Соглашения.

3. Предложения по содержанию программных и стратегических документов отраслей рассматриваются Отраслевой комиссией, которая в целях окончательной выработки согласованной позиции проводит коллективные переговоры и взаимные консультации.

### **4. Режимы труда и отдыха**

1. Режим рабочего времени в Организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Организации, а также графиками сменности, с которыми рекомендуется согласовывать с органами Профсоюза.

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.

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

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.

6. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, Работникам Организаций предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска не менее 3 календарных дня в случаях:

- смерти одного из супругов, члена семьи (дети, родители);
- официальной регистрации брака Работника;
- рождение ребенка у Работника и (или) усыновление (удочерение) ребенка Работником.

Условия и порядок предоставления дополнительных отпусков за выслугу лет определяются коллективным договором.

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.

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

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.

10. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, опекунам (попечителям) могут предоставляться дополнительные социальные отпуска.

Условия и порядок предоставления дополнительных социальных отпусков определяется коллективным договором.

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.

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

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

14. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по инициативе работодателя в свои выходные дни, производится оплата фактически затраченного времени на учебу в соответствии с условиями коллективного договора или предоставляются другие дни отдыха.

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

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

## **5. Оплата труда**

1. Настоящим отраслевым 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.

2. В данном разделе 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 сделанным расценкам, с учетом надбавок и доплат компенсационного характера, предусмотренных законодательством, к общему фонду оплаты труда на предприятии.

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.

4. Работодатель обеспечивает с участием представителей работников:

1) рост фонда оплаты труда специалистов, служащих и рабочих, в зависимости от роста производительности труда и объемов производства, с учетом финансовых возможностей Организации;

2) соблюдение прав Работников на своевременную, в полном объеме и в денежной форме выплату заработной платы.

3) заработная плата Работнику выплачивается в денежной форме. Конкретные даты выплаты заработной платы Работникам оговариваются в трудовом договоре;

4) рост доходов Работников на основе повышения производительности труда и заработной платы;

5) недопущение нетрадиционных видов вознаграждения за труд (натуральная выдача, страхование и другие) за счет снижения размеров заработной платы без согласования с Работником;

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;

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;

8) рост заработной платы Работников за счет индексации, связанной с ростом потребительских цен, не считать основанием для замены и пересмотра норм труда;

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;

10) рассмотрение заявлений Работников по вопросам нарушения сроков выплаты заработной платы в установленном законодательством Республики Казахстан порядке.

5. Работодатель обеспечивает 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.

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.

7. Профсоюз обязуется:

1) добиваться повышения 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;

2) содействовать урегулированию трудовых конфликтов по вопросам оплаты труда и занятости в Организациях;

3) проводить обучение профсоюзных кадров и актива, оказывать юридическую и консультативную помощь членам профсоюза по вопросам организации и оплаты труда.

8. Для оплаты труда Работников актом Работодателя по Организации с первого дня календарного года устанавливается минимальный размер оплаты труда, ниже которого месячная тарифная ставка не может быть установлена.

9. *В предлагаемой редакции:*

- *Профсоюза*: «В целях поддержания покупательной способности денежных доходов работников, работодатель, не позднее первого квартала, каждого следующего года проводит индексацию заработной платы в размере, установленном коллективным договором или актом работодателя, но не ниже уровня инфляции (индекс потребительских цен), определенного за предшествующий год уполномоченным органом в области государственной статистики Республики Казахстан.»

- *Работодателя*: «9. В целях поддержания покупательной способности денежных доходов работников, работодатель, не позднее первого квартала, каждого следующего года проводит индексацию заработной платы, если это предусмотрено коллективным договором или актом работодателя.»

*Примечание: учитывая Протокол разногласия между Профсоюзом и Работодателем, данная норма настоящего соглашения не имеет юридической силы до принятия решения в установленном порядке.*

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

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

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

12. 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.

При разработке и утверждении единой тарифной системы оплаты труда организации для рабочих межразрядный коэффициент должен быть от 1,05 до 1,50.

Коллективным договором может устанавливаться более высокий размер межразрядного коэффициента (предельного тарифного коэффициента).

Отраслевая тарифная сетка (ОТС) рабочих машиностроительной и оборонной промышленности 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.

Количество разрядов определяется Организацией самостоятельно в зависимости от численности Работников:

Распределение категорий и должностей Работников по квалификационным разрядам производится Работодателем самостоятельно.

Для специалистов и руководителей применяется бестарифная система, межразрядный/предельный тарифный коэффициент не устанавливается.

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

13. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки Работника определяются по формуле:

$Окл. = Мин.тар.ст. * Кмтк.,$

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.

14. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого (наименьшего) разряда, занятого на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда на предприятиях отрасли устанавливается работодателем в размере не менее отраслевой минимальной тарифной ставки 1-ого разряда, умноженной на повышающий отраслевой коэффициент.

Повышающий отраслевой коэффициент применяется для расчета минимального размера месячной тарифной ставки рабочего первого (наименьшего) разряда, занятого на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и определяются по формуле:

$Окл. ВОУТ = Мин.тар.ст. * ПОК * Кмтк.,$

где: Окл. ВОУТ – размер месячной тарифной ставки работника, занятого на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

ПОК - повышающий отраслевой коэффициент.

К мтк. – межразрядный тарифный коэффициент согласно тарифной системы оплаты труда Организации.

Коллективным договором может устанавливаться более высокий размер повышающего отраслевого коэффициента.

15. 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.

16. Вознаграждение за выслугу лет может быть выплачено Работникам Организации, от имени которых заключен коллективный договор, если это

предусмотрено коллективным договором или актами Работодателя. Порядок и размеры выплаты этого вознаграждения определяются коллективным договором или актами Работодателя, при условии наличия расходов по данной статье в утвержденном бюджете и наличие денежных средств в Организации.

17. Надбавки за профессиональное мастерство, доплаты за руководство бригадой (сменой), индивидуальные персональные надбавки к должностным окладам руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в порядке и на условиях, определенных коллективным договором или актами Работодателя.

18. *В предлагаемой редакции:*

- *Профсоюза:* «Оплата труда за сверхурочную работу (при повременной и сдельной оплатах труда), в праздничные и выходные дни, в ночное время производится работодателем в повышенном размере согласно условиям, трудового или коллективного договоров, а при его отсутствии актом работодателя, но не ниже чем в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.»

- *Работодателя:* «Оплата труда за сверхурочную работу (при повременной оплате труда) производится работодателем согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.

При сдельной оплате труда доплата за работу в сверхурочное время производится в размере не ниже пятидесяти процентов от установленной дневной (часовой) ставки работника. Оплата работы в праздничные и выходные дни, в ночное время производится работодателем согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки работника.»

*Примечание: учитывая Протокол разногласия между Профсоюзом и Работодателем, данная норма настоящего соглашения не имеет юридической силы до принятия решения в установленном порядке.*

19. 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.

20. Премияльная часть заработной платы Работникам (текущая премия по результатам работы за месяц, квартал) начисляется за выполнение установленных условий и показателей в пределах утвержденного в бюджете Организации ФЗП, в соответствии с коллективным договором или актами работодателя.

21. Уровень премияльной 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).

22. Вознаграждение по итогам работы за год Работникам может выплачиваться при наличии средств на эти цели в соответствии с коллективным договором или актами Работодателя.

## **6. Развитие кадрового потенциала**

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.

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.

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.).

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.

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. Работодателям и профсоюзным организациям 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, рекомендуется разрабатывать и реализовывать соответствующие мероприятия.

## **7. Гендерная политика.**

Работодатель обязуется:



1. Предоставлять женщинам, занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда, возможность выбора другой профессии, при наличии необходимости и вакантных мест.

2. По письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, установить неполное рабочее время.

В иных случаях неполное рабочее время устанавливается по соглашению сторон.

3. Постоянно проводить работу по улучшению условий труда, быта и отдыха женщин.

## **8. Молодежная политика.**

### **Социальные гарантии и льготы молодым работникам**

1. Молодой специалист - гражданин Республики Казахстан, не достигший возраста двадцати девяти лет, освоивший образовательные учебные программы в организациях технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования и работающий не более трех лет по специальности, указанной в документе об образовании.

2. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности молодежной политики в Организации:

- 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.

В этих целях Работодателям и Профсоюзам Организации рекомендуется разрабатывать и выполнять комплексные молодежные программы.

3. Работодатель Организации:

1) 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;

2) 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;

3) предоставляет молодым специалистам, 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;

4) 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.

4. 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 (при наличии) 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.

5. Сторонам рекомендуется, проводить в Организации республиканские конкурсы профессионального мастерства на звание «Лучший молодой рабочий по профессии», «Лучший молодой специалист».

6. При заключении коллективных договоров и соглашений Сторонам рекомендуется предусматривать разделы по защите социальных, трудовых и связанных с ними экономических прав работников из числа молодежи, содержащие положения по:

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

7. Сторонам рекомендуется с целью поддержки молодых рабочих кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет работы.

## 9. Содействие занятости

1. Работодатель с участием представителей работников осуществляет работу по прогнозированию высвобождения Работников. В целях предотвращения массового высвобождения Работников при временном сокращении объемов

производства Работодателям совместно с представителями работников рекомендуется разработать соответствующие мероприятия.

2. 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.

3. 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;
- 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, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников;

- с одинокими матерями (отцами), имеющими детей до 14 летнего возраста;

- с многодетными матерями (отцами).

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

5. Работодатель 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.

6. Работодатель совместно с государственными органами, 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, если это предусмотрено коллективным договором.

7. 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.

8. Высвобождаемым Работникам предоставляются льготы и компенсации в размерах, предусмотренных в коллективном договоре.

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

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

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

## 10. Охрана труда

1. В целях сохранения жизни и здоровья работников работодатель и профсоюзы (при наличии) предусматривают совместные действия по улучшению условий безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организации внутреннего и общественного контроля за состоянием безопасности и охраны труда на рабочих местах.

2. Мероприятия по безопасности и охране труда на каждом предприятии оформляются соответствующим разделом в коллективном договоре.

3. При несчастных случаях и профессиональных заболеваниях, связанных с трудовой деятельностью, приведших к инвалидности или смерти, пострадавшему работнику или лицам, имеющим на это право, работодатель выплачивает единовременную разовую компенсационную выплату в размере и порядке, предусмотренных коллективным договором либо актами работодателя, но не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

4. Работодатель оказывает помощь в организации и оплачивает ритуальные услуги, и похороны погибшего работника от несчастного случая на производстве на условиях, определенных коллективным договором.

5. Результаты аттестации производственных объектов по условиям труда и выводы аттестационной комиссии используются для выработки мероприятий по улучшению условий труда, обоснования оплаты труда и предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6. Работодатель создает техническим инспекторам по охране труда необходимые условия для выполнения функций внутреннего контроля, предоставляет время для выполнения своих обязанностей, предусматривает меры поощрения.

7. Работодатель возмещает работнику материальные расходы на проведение медицинского обследования (по направлению медицинского учреждения) в случае установления ему профессионального заболевания и при наличии подтверждающих документов в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

8. При несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, с работником, с которым заключен трудовой договор на определенный срок, и, если окончание срока такого трудового договора наступает в период временной нетрудоспособности работника, пострадавшего в результате несчастного случая, работодатель и работник рассматривают вопрос о продлении срока действия трудового договора на один год.

9. Порядок формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда определяется согласно приложению 4 к настоящему Соглашению.

10. Работодатель обеспечивает на производстве здоровые и безопасные условия труда, надлежащие санитарно-бытовые условия, температурный режим в цехах и подразделениях в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами.

11. Работодатель информирует вновь принимаемых на работу работников, а также предоставляет достоверную информацию об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих рисках повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, необходимых средствах индивидуальной защиты.

12. Достоверные характеристики условий труда, перечень компенсаций и льгот работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах (контрактах).

13. Работодателям совместно с представителями работников на предприятиях рекомендуется проводить смотры по охране труда и смотры-конкурсы на звание «Лучший технический инспектор по охране труда».

14. 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.

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

16. 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. Отклонения от установленных режимов труда и отдыха не распространяются на проведение аварийно-восстановительных и других неотложных работ, связанных с обеспечением нормального функционирования предприятия и регламентируются соответствующими нормативными правовыми актами

17. При необеспечении безопасных условий труда допускается проведение работ только после устранения выявленных нарушений Правил охраны труда.

18. По инициативе работодателя и (или) по инициативе Работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. Порядок формирования и деятельности производственного совета по безопасности и охране труда определяется согласно приложению 5 к настоящему Соглашению.

19. 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.

20. Увольнение технических инспекторов по охране труда допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора по согласованию с органом Профсоюза (при наличии).

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

## **11. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

1. Работодатель устанавливает работнику, занятому на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда доплату к месячному пособию по временной нетрудоспособности в размере и порядке, предусмотренных коллективным договором.

2. Работодатель выделяет профсоюзу (при его наличии в организации) средства на проведение социально-значимых (культурно-массовые и

физкультурно-оздоровительные) мероприятий в размере, установленном коллективным договором.

3. В случае истечения срока действия коллективного договора и при наличии предложения одной из сторон по заключению нового, действие коллективного договора продолжается до заключения нового коллективного договора, но не более чем на срок до одного года.

В коллективном договоре может быть предусмотрено его продление до даты заключения нового коллективного договора без ограничения срока, установленного частью первой настоящего пункта.

4. Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение работникам при награждении государственными и ведомственными наградами Республики Казахстан в размере определенным в коллективном договоре и акте работодателя.

5. Работодатель предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, в соответствии с действующим законодательством РК, а также, если они предусмотрены условиями коллективного договора.

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

7. Порядок оказания и размер материальной помощи в связи с рождением ребенка определяются коллективным договором.

8. Работодатель оказывает при условии наличия средств материальную помощь работникам, являющимся участниками жилищного строительства, для оплаты найма жилья на условиях и в порядке, определенном коллективным договором.

9. Работодатель вправе оказывать материальную помощь малообеспеченным семьям, имеющим детей для подготовки к школе. Условия и размер материальной помощи устанавливается внутренними документами Организации. Данное положение распространяется на детей работников, погибших в результате несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью.

10. Работодатель выплачивает единовременное пособие работникам, увольняемым в связи с достижением пенсионного возраста согласно Закону Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан». Размер пособия и порядок выплаты определяются коллективным договором, а при его отсутствии актом работодателя.

11. Работодатель оказывает материальную помощь на погребение работников. Размеры и порядок выплаты определяются коллективным договором.

Действие настоящего пункта может распространяться на пенсионеров из числа бывших работников предприятия.

12. Работодателям рекомендуется выплачивать 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, 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 на предприятии:

- 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.

13. 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 профсоюзной организации (при ее наличии на предприятии) в размере не менее 1 % (один процент) от фонда оплаты труда Организации.

14. Работодателю рекомендуется при наличии финансовой возможности оплачивать больничные листы по временной нетрудоспособности по средней зарплате Работника не более 30 дней (240 рабочих часов) в год, остальные в соответствии с законодательством Республики Казахстан и коллективными договорами.

15. Дополнительные гарантии, не предусмотренные законодательством Республики Казахстан, Генеральным и настоящим Соглашениями устанавливаются коллективным договором.

## **12. Обязательства работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюза**

1. Работодатель предоставляет профсоюзам, их профсоюзным органам (при их наличии), на условиях, предусмотренных коллективным договором или по письменному соглашению Сторон:

– помещения, автотранспорт, средства внутренней, сетевой и междугородней связи, оргтехнику;



– возможность использования средств внутреннего радиовещания и телевидения, многотиражной печати;

– помещение для проведения собраний, конференций и других профсоюзных мероприятий.

Работодатель не препятствует деятельности профсоюза на предприятии, по размещению информационных материалов.

Коллективным договором могут предусматриваться другие условия, улучшающие деятельность профсоюза.

2. Работодатель вправе распространять действующие на предприятии трудовые права, гарантии, льготы, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профсоюза в порядке, определяемом коллективным договором.

3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно в полном объеме перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с Уставом Профсоюза.

4. Работодатель предоставляет членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от основной работы, время для выполнения возложенных на них обязанностей. Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей другими членами профсоюзных органов, техническими инспекторами по охране труда, представителями профсоюза в производственном совете по безопасности и охране труда, определяются коллективным договором. Для участия в работе выборных органов профсоюза в качестве делегатов съезда, конференции созываемых профсоюзами или краткосрочной профсоюзной учебы, работодатель освобождает участников этих мероприятий от работы на время полной продолжительности мероприятия с сохранением заработной платы.

5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без согласования с профсоюзом, членами которого они являются. Не освобожденный от основной работы руководитель (председатель) профсоюза не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности без согласования с вышестоящим профсоюзом.

6. 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.

7. 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.

8. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель предоставляет профсоюзному органу информацию по вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза, за исключением информации, охраняемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

9. 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 (при наличии Профсоюза в Организации). Используются эти средства в соответствии с совместным решением Работодателя и Профсоюза.

10. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса представителей работников в управленческих совещаниях на уровне руководителей структурных подразделений с обсуждением вопросов, затрагивающих социально-трудовые интересы Работников Организации и касающихся результатов их производственной деятельности.

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

13. 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.

14. Время работы освобожденных профсоюзных Работников, избранных (делегированных) в органы Профсоюза, засчитывается им в общий и специальный

трудовой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

15. 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.

16. 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.

### **13. Контроль и ответственность за выполнением Соглашения**

1. Стороны осуществляют контроль за выполнением настоящего Соглашения.

2. При выявлении случаев неисполнения или ненадлежащего исполнения Соглашения Сторонам направляются письменные представления. Стороны, не позднее десяти рабочих дней со дня получения таких представлений, обязаны провести взаимные консультации по существу вопроса. Принятые в ходе взаимных консультаций решения оформляются письменно и имеют обязательную силу для всех Сторон. При не достижении согласия между Сторонами составляется протокол разногласий, после чего спорные вопросы разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

3. Все спорные вопросы, возникающие в ходе реализации настоящего Соглашения, решаются на заседаниях Отраслевых комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в машиностроительной и оборонной промышленности, а в случае разногласия – в судебном порядке.

Заседания Отраслевых комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в машиностроительной и оборонной промышленности проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

4. Настоящее Соглашение составлено и подписано в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

5. 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 и оборонной промышленности;

Приложение 6 - Положение о техническом инспекторе по охране труда в организациях машиностроительной и оборонной промышленности;

Приложение 7 - Положение о порядке утверждения отраслевой рамки квалификации;

Приложение 8 - Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок в машиностроительной и оборонной промышленности.

**Вице-министр индустрии  
и инфраструктурного развития  
Республики Казахстан**



**А. Ержанов**

**Председатель Комитета  
человеческого капитала  
и социальной политики бизнеса  
Президиума Национальной  
палаты предпринимателей  
Республики Казахстан «Атамекен»**



**Т. Доскенов**

**Председатель Правления  
акционерного общества  
«Национальная компания  
«Казахстан инжиниринг»**



**К. Бишимов**

**Председатель общественного  
объединения «Отраслевой  
профессиональный союз  
машиностроителей»**



**Т. Казангапов**

Приложение 1  
к Отраслевому соглашению  
между уполномоченным государственным  
органом, представителями работников и  
работодателей машиностроительной  
и оборонной промышленности  
на 2020-2022 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 Отраслевых комиссий по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в машиностроительной и оборонной промышленности (далее – Отраслевые комиссии) и настоящим Положением.

**3. Порядок формирования группы наблюдателей**

4. Группа наблюдателей формируется Отраслевыми комиссиями из числа представителей сторон социального партнерства на добровольной основе.

5. Количественный и персональный составы группы наблюдателей и её руководитель утверждаются решением (протоколом) Отраслевых комиссий.

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 машиностроительной и оборонной промышленности.

---

Приложение 2  
к Отраслевому соглашению  
между уполномоченным государственным  
органом, представителями работников и  
работодателей машиностроительной и  
оборонной промышленности  
на 2020-2022 годы

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

**1. Общие положения**

5. 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.

6. Совет является коллегиальным органом при Отраслевых комиссиях по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в машиностроительной и оборонной промышленности (далее – Отраслевые комиссии).

7. Совет создан для рассмотрения проблемных трудовых и социальных вопросов с целью обеспечения социальной стабильности на предприятиях машиностроительной и оборонной промышленности.

8. В своей деятельности Совет руководствуется действующим законодательством Республики Казахстан, решениями Отраслевых комиссий и настоящим Положением.

5. Состав Совета формируется на паритетной основе из числа представителей Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан (далее – Министерство), Отраслевого профессионального союза машиностроителей (далее – Отраслевой профсоюз), объединения юридических лиц «Союз машиностроителей Казахстана» и акционерного общества «Национальная компания «Казахстан инжиниринг» (далее – Работодатель) и утверждается решением Отраслевых комиссий. 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 Отраслевых комиссий предложений о принятии необходимых мер для обеспечения социальной стабильности на предприятиях машиностроительной и оборонной промышленности и предупреждения коллективных трудовых споров;
- 3) участие в разрешении коллективных трудовых споров на предприятиях.

## 5. 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, поручениями Отраслевых комиссий, 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  
между уполномоченным государственным  
органом, представителями работников и  
работодателей машиностроительной и  
оборонной промышленности  
на 2020-2022 годы

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

**1. Общие положения**

5. 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.

6. Центр является консультативно-совещательным органом при объединении юридических лиц «Союз машиностроителей Казахстана» (ОЮЛ).

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

8. 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 и оборонной промышленности;
- 2) разработке рекомендаций по приоритетным направлениям развития технического и профессионального образования в машиностроительной и оборонной промышленности;
- 3) развитию национальной квалификационной системы;
- 4) созданию благоприятных правовых и инвестиционных условий для обеспечения машиностроительной и оборонной промышленности 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 и оборонной промышленности;

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 и оборонной промышленности 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 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 НР 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.

## **5. Прекращение деятельности Центра**

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

---



Приложение 4  
к Отраслевому соглашению  
между уполномоченным государственным  
органом, представителями работников и  
работодателей машиностроительной и  
оборонной промышленности  
на 2020-2022 годы

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

**1. Общие положения**

7. 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.

8. Совет является коллегиальным органом при Отраслевых комиссиях по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений в машиностроительной и оборонной промышленности (далее – Отраслевые комиссии).

9. 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 и оборонной промышленности, 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.

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

11. Состав Совета формируется на паритетной основе из числа представителей Министерства индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан (далее – Министерство), Отраслевого профессионального союза машиностроителей (далее – Отраслевой профсоюз), объединения юридических лиц «Союз машиностроителей Казахстана» и акционерного общества «Национальная компания «Казахстан инжиниринг» (далее – Работодатель) и утверждается решением соответствующей Отраслевой комиссии.

## 2. Задачи Совета

12. Основными задачами Совета являются:

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

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

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

## 3. Функции Совета

8. Функциями Совета являются:

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

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

6) 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  
между уполномоченным государственным  
органом, представителями работников и  
работодателей машиностроительной  
и оборонной промышленности  
на 2020-2022 годы

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

**1. Общие положения**

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

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

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

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

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

Решения Совета являются обязательными для работодателя и работников организации.

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

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

8. Технические инспекторы по охране труда назначаются решением Совета.

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

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

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

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

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

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

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

## **2. Задачи совета**

Задачами Совета являются:

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

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

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

18. Информирование работников организации:

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

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

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

### **3. Функции совета**

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

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

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

22. Анализ хода и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, участие в подготовке структурных подразделений и организации в целом к

приведению постоянных рабочих мест на производственных объектах в соответствии требованиям охраны труда.

23. Разработка проекта затрат на охрану труда организации.

24. Оказание содействия работодателю:

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

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

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

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

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

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

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

#### **4. Права совета**

Совет имеет право:

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

29. Заслушивать на заседаниях Совета сообщения работодателя (его представителей), руководителей и других работников структурных *подразделений*

*организации* о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда.

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

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

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

## 5. Ответственность

33. Совет несет ответственность:

- за принятие конкретных решений по каждому рассматриваемому вопросу в пределах своей компетенции;

- за соответствие принятых решений законодательству Республики Казахстан в области безопасности и охраны труда.

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

---

Приложение 6  
к Отраслевому соглашению  
между уполномоченным государственным  
органом, представителями работников и  
работодателей машиностроительной и  
оборонной промышленности  
на 2020-2022 годы

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

**1. Общие положения**

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

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

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

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

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

6. Технический инспектор назначается решением производственного совета по безопасности и охране труда. В зависимости от конкретных условий

производства, количество инспекторов в организации определяется на производственном совете по безопасности и охране труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. Функции технического инспектора по охране труда

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

16. Осуществляет проверки выполнения работниками и работодателем обязательств, предусмотренными в соглашениях, коллективных договорах в части охраны труда, и вносит по итогам проверки на имя должностных лиц организации предложения об устранении выявленных нарушений.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Приложение № 1

Руководитель структурного подразделения  
(кому вручаются предложения и замечания)

**Предложения и замечания  
технического инспектора по охране труда**

г. \_\_\_\_\_

от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

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

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

\_\_\_\_\_ (наименование организации, иного нанимателя)

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

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

О проделанной работе в месячный срок сообщите по адресу:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., дата)

(подпись технического инспектора)

Представление получил \_\_\_\_\_

(Ф.И.О., должность, дата)

**Информация  
о проведенной работе техническими инспекторами  
за \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.**

\_\_\_\_\_  
(наименование структурного подразделения)

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

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

Председатель производственного совета

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

Председатель профсоюзного комитета  
(производственного совета)

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_

Приложение 7  
к Отраслевому соглашению  
между уполномоченным государственным  
органом, представителями работников и  
работодателей машиностроительной и  
оборонной промышленности  
на 2020-2022 годы

**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 7  
к Отраслевому соглашению  
между уполномоченным государственным  
органом, представителями работников и  
работодателей машиностроительной и  
оборонной промышленности  
на 2020-2022 годы

**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 8  
к Отраслевому соглашению  
между уполномоченным государственным  
органом, представителями работников и  
работодателей машиностроительной и  
оборонной промышленности  
на 2020-2022 годы

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

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



Прошито, пронумеровано, скреплено печатью.  
На 102 (ста двух) листах  
Председатель Профсоюза  
С. Кадыр  
Т. Казангапов



ҚР Өзбек тиле қалықта қауымттық  
қорғау министрлігінде 07.02.2020ж.  
N 56 тіркеуі

Тауықұлов Н.