



ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ

**между Министерством индустрии и
инфраструктурного развития Республики
Казахстан, Республиканской ассоциацией
горнодобывающих и горно-
металлургических предприятий и
Отраслевыми профсоюзами горно-
металлургической промышленности
Республики Казахстан
на 2022-2024 годы**



г. Нур-Султан, 2021 год

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством индустрии и инфраструктурного развития
Республики Казахстан, Республиканской ассоциацией
горнодобывающих и горно-металлургических предприятий
и Отраслевыми профсоюзами горно-металлургической
промышленности Республики Казахстан
на 2022-2024 годы

1. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между отраслевыми профсоюзами работников горно-металлургической промышленности (далее – Профсоюзы), представляющими интересы работников предприятий отрасли, Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий (далее – Работодатель), представляющей интересы работодателей-предприятий отрасли, а также Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан (далее – Министерство), представляющим уполномоченный государственный орган.

2. Сторонами Соглашения являются: Министерство, Профсоюзы и Работодатель. Сторонами на равноправной основе из числа наделённых необходимыми полномочиями представителей Министерства, Профсоюзов и Работодателей образуется постоянно действующая Отраслевая комиссия по ведению переговоров, подготовке заключению и контролю за исполнением настоящего Соглашения, внесению в него изменений и дополнений, урегулированию возникающих разногласий между представителями Сторон настоящего Соглашения, рассмотрению программных и стратегических документов в горно-металлургической отрасли (далее – Отраслевая комиссия) осуществляющая свою деятельность в соответствии с Положением об Отраслевой комиссии, являющимся неотъемлемой частью настоящего Соглашения (далее – Положение) *(прилагается)*.

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 предприятий горно-металлургической отрасли, не предусмотренные законодательством Республики Казахстан, а также обеспечивающим оптимальный баланс интересов работников и Работодателей.

4. Настоящее 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 горно-металлургической отрасли – Профсоюзы и работодателей-предприятий горно-металлургической отрасли – Работодателя.

6. Настоящее Соглашение заключено на 2022-2024 годы, вступает в силу с 1 января 2022 года и действует до 31 декабря 2024 года.

7. В период действия настоящего Соглашения каждая из Сторон вправе вносить предложения по его изменению и дополнению, которые могут быть приняты только по согласию всех Сторон. Внесённые изменения и дополнения оформляются приложением к настоящему Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

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

При невозможности продолжения исполнения настоящего Соглашения конкретным предприятием по финансовым причинам, Стороны на совместном заседании принимают решение о прекращении либо изменении действия отдельных пунктов настоящего Соглашения по отношению к данному предприятию.

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

В случае, когда нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, необходимость внесения изменений рассматривается в порядке, установленном настоящим Соглашением.

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 предприятий, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления с обязательным ежемесячным отчислением денежных средств, на счёт представляющего его интересы Профсоюза. Размер и условия отчисления определяется соответствующим Профсоюзом. Порядок присоединения определяется коллективным договором.

4. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора Стороны создают на паритетной основе комиссию. Работники, не являющиеся членами профессионального союза вправе уполномочить орган профессионального союза для представления их интересов во взаимоотношениях с Работодателем. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создаётся Единый

представительный орган для участия в работе комиссии, обсуждения и подписания коллективного договора. Единый представительный орган создаётся представителями работников в течении не более 10 (десяти) рабочих дней с даты предложения о его создании, поступившего от любого из представителей работников. В случае образования или избрания нового представителя работников (создание нового профсоюза, избрание работниками новых представителей), в период действия заключенного коллективного договора, новый представитель работников принимается в действующий единый представительный орган автоматически, без каких-либо ограничений.

5. В целях развития социального партнёрства и диалога в отрасли по вопросам регулирования трудовых отношений, отношений непосредственно связанных с трудовыми, социального и экономического характера, а также по предупреждению и разрешению трудовых споров, Сторонами осуществляются взаимодействия в форме: переговоров, заключения соглашений и коллективных договоров, проведения консультаций и диалога на принципах социального партнёрства, соблюдения нормативных правовых актов Республики Казахстан.

6. На заседаниях Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений Стороны заслушивают отчёты представителей Работодателей и Профсоюзов о ходе реализации коллективных договоров на предприятиях отрасли, а также по другим вопросам, согласно основным задачам Отраслевой комиссии, на основании Положения, являющимся неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

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

8. Стороны содействуют поддержанию благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах и предпринимают совместные меры по профилактике, предупреждению, а также урегулированию индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

10. 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.

11. Работодатели и Профсоюзы организуют обучение представителей работодателя и работников, членов согласительных комиссий по нормам трудового законодательства, развитию навыков ведения переговоров и достижению консенсуса в трудовых спорах.

12. Стороны обязаны соблюдать законодательные и общепризнанные международные нормы, и правила о невмешательстве в деятельность друг друга. Не препятствовать созданию и функционированию вновь создаваемых профессиональных союзов и объединений (ассоциаций, союзов) Работодателей.

13. Стороны представляют особо отличившихся работников к награждению государственными наградами, отраслевыми почётными званиями «Құрметті кенші» и «Құрметті металлург», нагрудными знаками «Кенші даңқы», «Еңбек даңқы», «Шахтёр даңқы», медалью «Еңбек ардагері», почетными грамотами Министерства. В зависимости от финансовой ситуации Работодатель предусматривает вручение памятных подарков и (или) денежных премий.

Работодатели обязуются:

14. 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 тяжёлых, вредных и (или) опасных условиях труда;
- о несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;
- о выполнении настоящего Соглашения и коллективных договоров, и затратах работодателя на эти цели;
- о гендерной и молодёжной политике;

и другую информацию, по вопросам, связанным с защитой прав членов Профсоюза, за исключением информации охраняемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

15. В целях осуществления общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов работников Работодатель издаёт акты, с учётом мнения Профсоюзов по следующим вопросам:

- проведение мероприятий, которые могут привести к массовому снижению численности персонала более 10 (десяти) % в течение 3 (трёх) 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, утверждённых уполномоченным государственным органом по труду;
- иные вопросы могут определяться условиями коллективного договора.

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

17. 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.

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

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

20. 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.

21. С учётом производственно-экономической деятельности предприятий, принимать меры, направленные на обеспечение ранее достигнутого уровня заработной платы и социальных гарантий по настоящему Соглашению и коллективным договорам.

Профсоюзы обязуются:

22. Оказывать работникам-членам Профсоюзов бесплатные юридические консультации в соответствии с законодательством Республики Казахстан, представлять и защищать права и интересы своих членов, а также быть представителями работников во взаимоотношениях с государственными органами в пределах своих полномочий, Работодателями и их объединениями.

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

24. Проводить работу на предприятиях отрасли по пропаганде здорового образа жизни, снижению профессиональной заболеваемости, соблюдению работниками правил безопасности и охраны труда.

25. Способствовать социально-экономическому развитию предприятий отрасли, содействовать повышению производительности, эффективности и качеству труда, а также квалификации работников, соблюдать нормы безопасности и охраны труда, укреплять трудовую и производственную дисциплины.

26. 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. При проведении общественного контроля представители Профсоюзов должны неукоснительно соблюдать установленные внутренние правила безопасности и охраны труда, промышленной безопасности.

Министерство обязуется:

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

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

29. Производит административно-правовое обеспечение совместных мероприятий.

30. Принимает участие в решении спорных вопросов между Работодателем и Профсоюзами в качестве примирительной стороны.

31. 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.

32. Официально опубликовать настоящее Соглашение в течение 30 (тридцати) календарных дней со дня его подписания в периодических печатных изданиях, распространяемых на всей территории Республики Казахстан и на интернет-ресурсе Министерства.

3. Оплата труда

1. В целях устранения диспропорции в оплате труда по профессионально-квалификационным группам, стимулирования работников к повышению своей квалификации и производительности труда, обеспечения привлекательности профессий горняка и металлурга для молодого пополнения Работодатель совершенствует систему заработной платы.

2. Минимальный размер месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, занятого на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда на предприятиях отрасли устанавливается Работодателем в размере не менее минимальной месячной заработной платы, утверждаемой на соответствующий финансовый год согласно Закону Республики Казахстан «О республиканском бюджете», умноженной на повышающий отраслевой коэффициент в размере не менее 1,8.

Повышающий отраслевой коэффициент применяется для расчёта минимального размера месячной тарифной ставки рабочего первого разряда, занятого на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Коллективным договором может устанавливаться более высокий размер повышающего отраслевого коэффициента.

3. Минимальный размер месячной заработной платы или размер месячной тарифной ставки работника первого разряда, не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год согласно Закону Республики Казахстан «О республиканском бюджете».

4. Настоящим Соглашением устанавливается следующий минимальный предел межразрядного коэффициента в отрасли:

– между первым и вторым, вторым и третьим квалификационными разрядами не менее 1,02;

– между третьим и четвёртым не менее 1,04.

– минимальный предел межразрядного коэффициента в отрасли с четвёртого квалификационного разряда и выше устанавливается коллективным договором, но не менее чем 1,04.

5. Работникам, постоянно занятым на подземных работах, время, связанное с передвижением до рабочего места и обратно до начала и после окончания рабочей смены, включая получение наряда – задания вне рабочего места, устанавливается на основании хронометражных наблюдений и оплачивается в размерах, определённых коллективным договором или актом Работодателя.

6. При вахтовом методе работы, время в пути от пункта сбора к месту работы и обратно оплачивается в размере, определяемом коллективным договором или актом Работодателя.

7. Работодатель в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан руководствуется порядком индексации заработной платы устанавливаемым коллективным договором или актом Работодателя.

8. 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.

9. Запрещается допущение принимающей стороной дискриминации в сфере оплаты труда в отношении работников направляющей стороны при выполнении аналогичных работ и соответствующей одинаковой квалификации.

10. Работодатель выплачивает заработную плату в полном объёме и в сроки, которые установлены Трудовым кодексом Республики Казахстан. В случае невыплаты заработной платы Работодатель несёт ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

4. Рабочее время и отдых

1. Режим рабочего времени на предприятиях отрасли устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и/или актами Работодателя.

5. Занятость

1. В целях обеспечения занятости работников отрасли Работодатель совместно с Профсоюзами могут разрабатывать программы содействия (сохранения) занятости, а также планы подготовки и переподготовки кадров.

2. В случае реорганизации, ликвидации организации (предприятия), сокращения численности работников Работодатель заблаговременно, не менее чем за 2 (два) месяца до начала реализации плановых мероприятий информирует Профсоюзы для проведения взаимных консультаций по трудоустройству высвобождаемых работников.

3. При сокращении численности или штата работников предприятия при равной квалификации преимущество в оставлении на работе кроме категорий работников, предусмотренных действующим законодательством, отдаётся:

– одиноким матерям (отцам), имеющим детей в возрасте до 16 (шестнадцати) лет;

- лицам, получившим трудовое увечье, профессиональное заболевание в организации при наличии медицинского заключения;
- работникам предпенсионного возраста, которым осталось 3 (три) и менее лет до достижения пенсионного возраста;
- другим категориям, определяемым коллективным договором.

4. Работодатель в каждом конкретном случае и при наличии возможностей осуществляет трудоустройство, обучение (переобучение) неработающих родственников погибшего на производстве (муж, жена, дети), или получившего инвалидность первой и второй группы в результате трудового увечья или профессионального заболевания, если такое трудоустройство или переобучение возможно при наличии медицинского заключения и соответствующей квалификации.

5. Работникам, обучающимся в высших и средних учебных заведениях по заочной форме по профильным специальностям, в соответствии с перечнем, утверждённым Работодателем, может оплачиваться проезд 1 (один) раз в год к месту нахождения учебного заведения и обратно на условиях, определяемых договором на обучение, коллективным договором или актом Работодателя.

6. Работодатель при наличии производственной возможности, создаёт беременным женщинам и лицам, воспитывающим детей в возрасте до 3 (трёх) лет, условия для работы в режиме гибкого рабочего времени по их письменному заявлению.

7. Работодатель совместно с центрами занятости населения оказывают содействие в обеспечении сохранения действующих рабочих мест в рамках мер государственной поддержки занятости.

6. Безопасность и охрана труда

1. В целях сохранения жизни и здоровья работников Работодатель и Профсоюзы 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 или актом Работодателя.

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 тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6. Вопросы создания техническим инспекторам по охране труда необходимых условий для выполнения функций внутреннего контроля, предоставления время для выполнения своих обязанностей, мер поощрения, допуска на рабочие места работников, обучения и иные вопросы, рассматриваются совместно сторонами коллективного договора, при его заключении.

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

8. В случае расторжения трудового договора по истечению срока в период временной нетрудоспособности с работником, получившим производственную травму в связи с исполнением трудовых обязанностей, Работодателем выплачивается компенсация в размере, равном социальному пособию за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на период после расторжения трудового договора, на основании листа о временной нетрудоспособности, либо рассматривается вопрос о продлении срока действия трудового договора с работником.

9. Работодатель создаёт резервный (обменный) фонд спецодежды на условиях и в размере, определённых коллективным договором в целях организации централизованной стирки, химчистки и замены вышедшей из строя спецодежды и т.д.

10. Работодатель обеспечивает на производстве 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 тяжёлых, вредных и (или) опасных условиях указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах (контрактах).

13. Стороны обеспечивают развитие наставничества и трудовых династий на предприятиях отрасли, а также проводят работу по организации производственных мероприятий, способствующих трудовому соперничеству в цехах, а также конкурсы по охране труда на участках и в сменах.

7. Социальные гарантии

1. Работодатель вправе выделять Профсоюзу средства на проведение социально-значимых (культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные) мероприятий в размере, установленном коллективным договором.

2. Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение работникам при награждении отраслевыми нагрудными знаками «Кенші даңқы», «Шахтёр даңқы» и «Еңбек даңқы» в следующих размерах:

III степень – 30 минимальных расчётных показателей;

II степень – 45 минимальных расчётных показателей;

I степень – 60 минимальных расчётных показателей.

Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение работникам при награждении отраслевыми нагрудными знаками «Құрметті металлург», «Құрметті кенші» и медалью «Еңбек ардагері» в следующих размерах:

«Құрметті металлург» – 100 минимальных расчётных показателей;

«Құрметті кенші» – 100 минимальных расчётных показателей;

«Еңбек ардагері» – 45 минимальных расчётных показателей.

3. Кавалерам трёх степеней отраслевых нагрудных знаков «Кенші даңқы», «Шахтёр даңқы» и «Еңбек даңқы», работающим на предприятии и пенсионерам, состоящим на учёте в предприятии 1 (один) раз в год в профессиональный праздник «День металлурга» или в «День шахтёра» Работодатель выплачивает единовременное вознаграждение в размере, определяемом совместным решением Работодателя и Профсоюза.

4. Работодатель предоставляет работникам дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с условиями коллективного договора.

5. Работодатель выплачивает единовременное пособие детям-сиротам, поступившим впервые на работу из детского дома или после окончания учебного заведения в размере, установленном коллективным договором.

6. Порядок выплаты и размер пособия в связи с рождением ребёнка определяются коллективным договором.

7. Работодатель вправе оказывать материальную помощь детям погибших на производстве работников на условиях, определённых Коллективным договором.

8. 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.

9. Работодатель выплачивает единовременное пособие на погребение работников. Размеры пособия и порядок выплаты определяются коллективным договором. Действие настоящего пункта может распространяться на пенсионеров из числа бывших работников предприятия.

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

11. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, а также обучение по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности по инициативе Работодателя в свои выходные дни, производится компенсационная выплата за фактически затраченное время на учёбу в соответствии с условиями коллективного договора.

12. 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.

13. Коллективными договорами должны предусматриваться условия и порядок предоставления социальных отпусков, не предусмотренных действующим трудовым законодательством Республики Казахстан

14. Работники, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребёнком по инициативе Работодателя и с их согласия, проходят обучение с целью восстановления квалификационных навыков или переподготовку в случае перевода на другое место работы. На время повышения квалификации (переподготовки) выплачиваются компенсационные выплаты по соглашению Сторон.

15. Работодатель совместно с Профсоюзами оказывает адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, пенсионерам предприятия. Размеры и порядок адресной социальной помощи определяются актом Работодателя или коллективным договором.

8. Работа с молодёжью

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

– формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;

– закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы на предприятиях отрасли, установлению наставникам доплаты за работу с молодёжью на условиях, определяемых коллективным договором;

– закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, впервые поступивших на работу.

2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Сторон по реализации государственной молодёжной политики на предприятиях являются:

– разработка и реализация эффективных программ по адаптации и закреплению молодых рабочих на предприятии;

– стимулирование молодых рабочих к повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;

– поощрение молодых рабочих, вносящих новаторские предложения по улучшению качества производства, безопасности и охране труда и другие инициативы;

– оказание поддержки развитию творческой активности молодых рабочих;

– активные действия по организации молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3. Сторонам рекомендуется с целью поддержки молодых рабочих кадров предусматривать механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых 3 (трёх) лет работы.

9. Гарантии для деятельности Профсоюзов

1. Работодатель предоставляет Профсоюзам, их профсоюзным органам, 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. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно в полном объёме перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с Уставом Профсоюза.

3. Работодатель предоставляет членам выборных профсоюзных органов, не освобождённым 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 учёбе, Работодатель освобождает участников этих мероприятий от работы на время полной продолжительности мероприятия с сохранением заработной платы.

4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения (согласования) Профсоюза, членами которого они являются. Не освобождённый от основной работы руководитель

(председатель) Профсоюза не может быть привлечён к дисциплинарной ответственности без мотивированного мнения (согласования) вышестоящего Профсоюза.

5. 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.

6. Работодатель сохраняет заработную плату и оплачивает расходы по командировке в другую местность не освобождённым представителям Профсоюзов для участия в комиссии по расследованию несчастного случая на производстве, а также в работе комиссии по рассмотрению трудовых споров.

7. Для осуществления общественного контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства Республики Казахстан Профсоюзами могут создаваться институты общественного контроля.

Дополнительные механизмы по осуществлению Профсоюзами общественного контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства Республики Казахстан могут предусматриваться коллективным договором.

10. Контроль и ответственность за выполнением настоящего Соглашения

1. Стороны осуществляют контроль за выполнением настоящего Соглашения.

2. При выявлении случаев неисполнения или ненадлежащего исполнения настоящего Соглашения Сторонам направляются письменные представления. Стороны, не позднее 10 (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 Республики Казахстан.

3. Все спорные вопросы, возникающие в ходе реализации настоящего Соглашения, решаются на заседании Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений в горно-металлургической промышленности, а в случае разногласия – в судебном порядке. Заседания Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений в горно-металлургической промышленности проводятся по мере необходимости, но не реже 2 (двух) раз в год.

4. Настоящее Соглашение составлено в 7 (семи) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон, один экземпляр остаётся в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан для прохождения уведомительной регистрации, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Подписи Сторон:

**Министерство индустрии
и инфраструктурного развития
Республики Казахстан**



М. Карабаев

**Республиканская ассоциация
горнодобывающих
и горно-металлургических
предприятий**



Н. Радостовец

**Отраслевой
горно-металлургический
профессиональный союз
«Казпрофметалл»**



А. Нуралин

**Профессиональный
союз «КәсіпҚорған»**



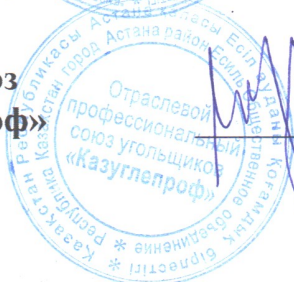
Е. Сатыбалдин

**Профессиональный союз
«Енбек»**



С. Тысевич

**ОО «Отраслевой
профессиональный союз
угольщиков «Казуглепроф»**



М. Миргаязов

*Зарегистрировано в Министерстве
труда и социальной защиты
населения Республики Казахстан
№ 4 от 30 декабря 2021 года.
Бердусиш б. Б.*

УТВЕРЖДЕНО
Решением Отраслевой комиссии
по социальному партнёрству и
регулированию социальных и трудовых
отношений в горно-металлургической
отрасли Республики Казахстан
Протокол № ____ от «___» декабря 2021 года

ПОЛОЖЕНИЕ
об Отраслевой комиссии по социальному партнёрству
и регулированию социальных и трудовых отношений
в горно-металлургической отрасли Республики Казахстан

I. Общие положения

1. Отраслевая комиссия по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений в горно-металлургической отрасли Республики Казахстан (далее – Отраслевая комиссия) является постоянно действующим органом по взаимодействию между Отраслевыми профсоюзами работников горно-металлургической промышленности (далее – Профсоюз), ОЮЛ «Республиканской ассоциацией горнодобывающих и горно-металлургических предприятий (далее – Работодатель) и Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан (далее – Министерство), (далее вместе – Стороны, отдельно – Сторона) для обеспечения регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений, в горно-металлургической отрасли.

2. Отраслевая комиссия в своей деятельности руководствуется действующим Трудовым кодексом Республики Казахстан, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, настоящим Положением, Генеральным соглашением и заключаемыми Соглашениями по социальному партнёрству.

3. При формировании и осуществлении деятельности Отраслевая комиссия, Стороны основываются на следующих принципах:

- 1) полномочности Сторон и их представителей;
- 2) паритетного представительства Сторон;
- 3) равноправия Сторон;
- 4) уважения и учёта интересов Сторон;
- 5) обязательности участия представителей Сторон в деятельности Отраслевой комиссии;
- 6) свободы выбора обсуждаемых вопросов, соответствующих задачам Отраслевой комиссии;
- 7) реальности обязательств, принимаемых на себя Сторонами;
- 8) обязательности выполнения соглашений по социальному партнёрству;
- 9) необходимости контроля над выполнением принятых соглашений по социальному партнёрству;
- 10) взаимной ответственности Сторон.

II. Основные цели и задачи Отраслевой комиссии

4. Основными целями Отраслевой комиссии является организация и развитие коллективно – договорного регулирования социальных и трудовых отношений и достижение оптимального согласования интересов Сторон.

5. Основными задачами Отраслевой комиссии являются:

- 1) создание эффективного механизма развития социального партнёрства и регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на всех уровнях;
- 2) разработка, организация и контроль за ходом выполнения условий Отраслевого соглашения, а также урегулирование возникающих разногласий при реализации положений Отраслевого соглашения;
- 3) содействие процессу консультаций и переговоров между Сторонами социального партнёрства на всех уровнях;
- 4) содействие обеспечению социальной стабильности на предприятиях;
- 5) содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществлении их социальной защиты;
- 6) содействие разрешению коллективных трудовых споров;
- 7) рассмотрение программных и стратегических документов в отрасли;
- 8) выработка предложений по реализации государственной политики в области социально – трудовых отношений;
- 9) рассмотрение Отраслевой рамки квалификации;
- 10) взаимодействие с Республиканской трёхсторонней комиссией по социальному партнёрству и регулированию социально – трудовых отношений.

III. Права и обязанности Отраслевой комиссии и её членов

6. Для реализации поставленных задач, определённых Положением, Отраслевая комиссия, в установленном порядке вправе:

- 1) разрабатывать Отраслевое соглашение;
- 2) запрашивать и получать информацию, необходимую для ведения переговоров и подготовки проекта Отраслевого соглашения, организации контроля за выполнением Отраслевого соглашения у Работодателей и Профсоюзов, исполнительных органов власти;
- 3) в целях выработки рекомендаций по развитию социального партнёрства запрашивать информацию о заключаемых и заключённых соглашениях, регулирующих социальные и трудовые отношения и коллективных договорах у Работодателей и Профсоюзов, исполнительных органов власти;
- 4) проводить обобщение практики работы и выработки рекомендаций по совершенствованию работы в вопросах безопасности и охраны труда;
- 5) проводить 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;
- 6) принимать решения по вопросам, рассматриваемым на своих заседаниях;
- 7) утверждать Отраслевые рамки квалификации;
- 8) направлять в случае неисполнения ответственными лицами решений Отраслевой комиссии соответствующей Стороне Отраслевой комиссии информацию с предложениями по устранению выявленных нарушений;

9) проводить иные мероприятия, предусмотренные Отраслевым соглашением и предложениями Сторон.

7. Отраслевая комиссия обязана:

- 1) осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- 2) рассматривать обращение Сторон и членов Отраслевой комиссии, давать ответ по существу в установленные сроки;
- 3) при необходимости урегулировать спорные вопросы между Сторонами.

8. Член Отраслевой комиссии вправе:

- 1) вносить предложения для рассмотрения на заседаниях Отраслевой комиссии и рабочих групп;
- 2) на информацию о деятельности Отраслевой комиссии и принимаемых ею решениях;
- 3) присутствовать на заседаниях рабочих групп, созданных решением Отраслевой комиссии.

9. Член Отраслевой комиссии обязан:

- 1) участвовать в заседаниях Отраслевой комиссии. В случае невозможности участия в заседании, член Отраслевой комиссии обязан уведомить Координатора не менее чем за 2 (два) рабочих дня до её заседания;
- 2) содействовать реализации решений Отраслевой комиссии;
- 3) регулярно информировать представляемую им Сторону о деятельности Отраслевой комиссии, ходе разработки и выполнения Отраслевого соглашения.

IV. Координация, состав и формирование Отраслевой комиссии, рабочих групп

10. Координация деятельности Отраслевой комиссии осуществляется Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан (далее – Координатор Комиссии).

11. Членами Отраслевой комиссии являются полномочные представители Сторон от Министерства, Профсоюзов и Работодателей.

12. Председателем Отраслевой комиссии является представитель Министерства (курирующий заместитель министра). В случае его отсутствия функции Председателя Отраслевой комиссии возлагаются на заместителя председателя Отраслевой комиссии (председатель профильного Комитета).

13. Количество членов Отраслевой комиссии определяется на паритетной основе.

14. Каждое из объединений Профсоюзов, зарегистрированных в установленном порядке на отраслевом уровне, имеет право на пропорциональное представительство соответствующей Стороны в составе Отраслевой комиссии в зависимости от численности представляемых ими работников.

15. Персональный состав членов Отраслевой комиссии формируется каждой Стороной самостоятельно по письменному предложению для рассмотрения на заседании Отраслевой комиссии. При этом отраслевые Профсоюзы как Сторона в составе Отраслевой комиссии вносит такое предложение консолидировано по

единому согласованному списку с учётом пропорционального представительства объединений Профсоюзов.

Персональный состав членов Отраслевой комиссии утверждается решением Отраслевой комиссии со сроком полномочий на период действия Отраслевого соглашения.

В период действия Отраслевого соглашения Стороны вправе вносить письменные предложения о замене своих представителей в составе Отраслевой комиссии.

Изменение персонального состава членов Отраслевой комиссии в период действия Отраслевого соглашения осуществляется её решением, с сохранением паритетности представительства Сторон.

16. Для обеспечения работы Отраслевая комиссия своим решением может формировать рабочие группы по направлениям:

- разработка проекта Отраслевого соглашения;
- трудовые отношения и оплата труда;
- безопасность и охрана труда;
- охрана здоровья и социальная защита;
- по иным направлениям в соответствии с нормами Отраслевого соглашения и предложениями Сторон.

17. Координаторы рабочих групп определяются решениями Отраслевой комиссии.

18. Рабочая группа осуществляет свою деятельность в соответствии с поручениями и решениями Отраслевой комиссии.

V. Регламент работы, порядок проведения и принятия решений Отраслевой комиссии

19. Регламент работы:

1) Отраслевая комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утверждённым ею планом работы, сформированным на основе задач и прав предложений Сторон. Заседания проводятся по мере необходимости, но не реже 2 (двух) раз в год; Приведено в соответствие с положением Отраслевого соглашения.

2) В случае необходимости любая из Сторон в установленном порядке может инициировать внеочередное заседание Отраслевой комиссии;

3) Повестка заседания Отраслевой комиссии формируется в соответствии с планом работы Отраслевой комиссии, ранее принятыми решениями Отраслевой комиссии, предложениями Сторон и соответствующих материалов, представляемых Отраслевой комиссии;

4) Дата, время и место проведения заседания Отраслевой комиссии определяется Председателем Отраслевой комиссии по согласованию со Сторонами;

5) Заседание Отраслевой комиссии правомочно при участии в её работе более половины членов от каждой из Сторон;

При отсутствии кворума на начало работы Отраслевой комиссии заседание комиссии переносится на другую дату, определённую Сторонами.

5) Секретарь Отраслевой комиссии определяется Председателем из числа представителей Координатора Отраслевой комиссии. Секретарь Отраслевой комиссии подотчётен Председателю Отраслевой комиссии, который не является членом Отраслевой комиссии и не имеет право голоса.

В функции Секретаря Отраслевой комиссии входит:

1) оповещение членов Отраслевой комиссии и приглашённых о дате, времени и месте заседания, регистрация участников заседания, ведение протокола заседания Отраслевой комиссии и оформление её решений, в том числе, представление членам Отраслевой комиссии соответствующих материалов, а также принятие необходимых организационных мер по проведению заседаний Отраслевой комиссии.

20. Порядок проведения заседания:

1) заседание Отраслевой комиссии ведёт Председатель Отраслевой комиссии;

2) Председатель Отраслевой комиссии:

– вносит на утверждение Отраслевой комиссии предложения по повестке заседания;

– обеспечивает ведение заседания в соответствии с настоящим Положением;

– предоставляет в порядке поступления предложений слово для выступлений.

Заседания Отраслевой комиссии могут быть проведены в очной форме (*в том числе посредством программного продукта Zoот или иных программно-технических средств, обеспечивающих видеоконференцию*) либо в заочной форме. Форму проведения заседания Отраслевой комиссии определяют Стороны путём голосования.

21. Порядок принятия решений Отраслевой комиссии и контроля за исполнением решений:

1) по утверждению повестки заседания Отраслевой комиссии и по принятию ею решений проводится открытое голосование членов Отраслевой комиссии;

2) подсчёт голосов проводится Председателем Отраслевой комиссии или, по его поручению, секретарем Отраслевой комиссии;

3) решение Отраслевой комиссии принимается на основе достижения соглашения всех Сторон;

4) в случае непринятия решения проводятся дальнейшие консультации Сторон по данному вопросу и обсуждается возможность его перенесения на следующее заседание Отраслевой комиссии;

В случае непринятия Сторонами окончательного согласованного решения вопрос с повестки Отраслевой комиссии снимается.

При необходимости иницилирующая Сторона вправе вынести повторно вопрос на рассмотрение заседания Отраслевой комиссии.

5) по каждому вопросу повестки принимаются отдельные решения с учётом предложенных в ходе обсуждения изменений в проект решения;

6) проекты решений готовятся Координатором Отраслевой комиссии совместно со Стороной, внёсшей данный вопрос на рассмотрение;

7) решения Отраслевой комиссии оформляются протоколом, который после предварительного согласования с представителями Сторон подписывается Председателем Отраслевой комиссии, и рассылается заинтересованным лицам;

8) решение Отраслевой комиссии является обязательным для исполнения Сторон, Работодателей и Профсоюзов на предприятиях;

9) контроль за выполнением решений осуществляет Координатор Отраслевой комиссии;

10) ответственные за выполнение решения в установленные Отраслевой комиссией сроки направляют письменную информацию о выполнении решений Координатору Отраслевой комиссии, который информирует Отраслевую комиссию о содержании данной информации на очередном заседании;

11) на заседание Отраслевой комиссии могут быть приглашены представители органов исполнительной власти, Работодатели и Профсоюзы предприятий, учёные и специалисты, представители других организаций, независимые эксперты.

Приглашенные на заседание Отраслевой комиссии могут выступать по вопросам повестки дня без права голосования при принятии решения.

VI. Вступление в силу настоящего Положения

22. Настоящее Положение вступает в силу со дня регистрации Отраслевого соглашения в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.