

**Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму
министрлігі, Қазақстан Республикасы Көмір өнеркәсібінің Жұмыс
берушілері мен Салалық кәсіподақтары арасындағы
2021-2023 жылдарға арналған
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМ**

1. Жалпы ережелер

1. Осы Салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) Қазақстан Республикасы Индустрия және инфрақұрылымдық даму министрлігі (бұдан әрі – Министрлік), Қазақстан Республикасы Көмір өнеркәсібінің жұмыс берушілері (бұдан әрі – Жұмыс берушілер) мен Салалық кәсіподақтары (бұдан әрі – Кәсіподақ) арасында 2021-2023 жылдарға жасалған.

2. Осы Келісімнің күші Келісім тараптарына қолданылады, олар: Министрлік, Кәсіподақтар және Жұмыс беруші болып табылады.

3. Осы Келісім әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеудің жалпы қағидаттарын, тараптардың өзара міндеттемелері мен жауапкершілігін айқындайтын, көмір саласы кәсіпорындарының Жұмыскерлері үшін қосымша әлеуметтік және еңбек кепілдіктерін белгілейтін, сондай-ақ тараптар мүдделерінің оңтайлы теңгерімін қамтамасыз ететін құқықтық акт болып табылады. Министрлік пен Жұмыс беруші Кәсіподақты, ал олар болмаған жағдайда Жұмыскерлердің сайланбалы өкілдерін көмір саласы Жұмыскерлерінің еңбек, әлеуметтік құқықтары мен мүдделерін қорғаушылар деп таниды.

4. Осы Келісім Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне, «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңына және өзге де нормативтік құқықтық актілерге, Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыскерлер мен жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері арасындағы Бас келісімге, сондай-ақ Қазақстан Республикасы ратификациялаған халықаралық еңбек ұйымының Конвенцияларына сәйкес жасалды.

5. Осы Келісім 2021-2023 жылдарға жасалды, 2021 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енеді және 2023 жылғы 31 желтоқсанды қоса алған мерзімге дейін қолданылады.

6. Осы Келісімнің қолданылу кезеңінде Тараптардың әрқайсысы оны өзгерту және толықтыру жөнінде ұсыныстар енгізуге құқылы, олар барлық тараптардың келісімі бойынша ғана қабылдануы мүмкін. Енгізілген өзгерістер мен толықтырулар осы Келісімге қосымшамен ресімделеді және оның ажырамас бөлігі болып табылады.

7. Тараптардың ешқайсысы осы Келісім бойынша міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтатуға құқылы емес.

Экономикалық-қаржылық себептер бойынша сала кәсіпорындарының бірі осы Келісімнің шарттарын орындауы мүмкін болмаған кезде Тараптар бірлескен отырыста осы Келісім шарттарының жекелеген тармақтарын осы кәсіпорынға қатысты уақытша тоқтата тұру не өзгерту туралы шешім қабылдайды.

8. Осы Келісімнің қолданылу кезеңінде қабылданған, Жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын нормативтік құқықтық актілер осы Келісімнің тиісті тармақтарының қолданысын кеңейтеді.

Нормативтік құқықтық актілерде Жұмыскерлердің жағдайы нашарлаған жағдайда, өзгерістер енгізу қажеттілігі осы Келісімде белгіленген тәртіппен қаралады.

9. Тараптар тең құқылы негізде қажетті өкілеттіктер берілген Министрлік, Кәсіподақтар және Жұмыс берушілер өкілдерінің қатарынан келіссөздер жүргізу, осы Келісімді дайындау, жасасу және оның орындалуын бақылау, оған өзгерістер мен толықтырулар енгізу, Осы Келісім Тараптарының өкілдері арасында туындайтын келіспеушіліктерді реттеу, көмір саласындағы бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды қарау жөнінде тұрақты жұмыс істейтін Салалық комиссия (бұдан әрі – салалық комиссия) құрады.

2. Тараптардың міндеттемелері

1. Тараптар осы Келісімде көзделген әлеуметтік-экономикалық жеңілдіктер мен кепілдіктер Тараптар үшін міндетті болып табылатынын және ұжымдық шарттарда немесе Жұмыс берушінің актілерінде нашарламайтынын мойындайды. Бұл ретте ұжымдық шарттарда қосымша әлеуметтік кепілдіктер көзделуі мүмкін.

2. Тараптар әлеуметтік әріптестікті және тең құқықты сындарлы диалогты жан-жақты дамыту басым бағыт болып табылатынын және оны іске асыруға Тараптардың пікірлері мен мүдделерін объективті ескеру негізінде барлық деңгейлерде келіссөздер, консультациялар арқылы қол жеткізілетінін мойындайды.

3. Тараптар еңбек ұжымдарында қолайлы әлеуметтік-психологиялық ахуал тудыруға жәрдемдеседі және жеке әрі ұжымдық еңбек дауларының профилактикасы мен алдын алу, әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен ереуілдердің алдын алуға және оларды болғызбауға бағытталған іс-шараларды өткізу бойынша бірлескен шаралар қабылдайды.

4. Өндірісті жаңғырту мен өсуін ынталандыруға, көмір саласына жаңа технологияларды енгізуге, Жұмыскерлердің табысын өсіруге бағытталған экономикалық саясатты жүргізеді.

4.1. Көмір саласын ойдағыдай дамытуға жәрдемдеседі.

4.2. Темір жол көлігімен көмір тасымалдау бағасының негізсіз өсуін тежеуге ықпал етеді.

4.3. Көмір саласына инвестициялар мен жаңа технологияларды тартуға шаралар қолданады.

4.4. Көмір саласының стандарттарын енгізу және тауарларды сертификаттау бойынша жұмыстар жүргізеді.

4.5. Білікті кадрларды даярлау жүйесін жетілдіреді.

5. Сала кәсіпорнында әртүрлі салалық кәсіподақтарға кіретін бірнеше кәсіподақ болған жағдайда, олар ұжымдық шартты талқылау және оған қол қою

жөніндегі комиссияның жұмысына қатысу үшін осы кәсіподақтардан бірыңғай өкілдік орган құрады.

6. Тараптар осы Келісім және көмір саласының Жұмыскерлеріне ұжымдық шарттар бойынша жалақының және әлеуметтік кепілдіктердің бұрын қол жеткізілген деңгейін қамтамасыз етуге ниеттенеді.

7. Осы Келісімді және (немесе) ұжымдық шарттарды қайта жасасу (жасасу) кезінде Тараптар кәсіпорындардың өндірістік-экономикалық қызметін ескере отырып, осы Келісімді және (немесе) ұжымдық шарттарды қайта жасасу (жасасу) кезінде қолданылып жүрген жалақы деңгейін және әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктердің жалпы деңгейін және егер мұндай әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктер Жұмыскерлердің білікті персоналының кәсіпорыннан кетуіне әкеп соқпаса, қамтамасыз етеді.

8. Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссияның отырыстарында жұмыс берушілер мен кәсіпорындар кәсіподақтары өкілдерінің осы Келісімнің орындалу барысы туралы есептері тыңдалады.

9. Тараптар еңбек ұжымдарын әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық қатынастарды жетілдіру бойынша салада қолданылатын шаралар туралы хабардар етеді.

10. Тараптар Сала кәсіпорындарында тәлімгерлікті және еңбек әулеттерін дамытуды қамтамасыз етеді, сондай-ақ цехтарда еңбек бәсекелестігіне ықпал ететін өндірістік конкурстарды, сондай-ақ учаскелерде және ауысымдарда еңбекті қорғау жөніндегі конкурстар ұйымдастыру бойынша жұмыстарды жүргізеді.

11. Кәсіби немесе мемлекеттік мерекелер қарсаңында Тараптар ерекше көзге түскен қызметкерлерді мемлекеттік наградалармен, салалық құрметті атақтармен, төсбелгілермен және медальдармен, Құрмет грамоталарымен марапаттауға ұсынады. Қаржылық жағдайға байланысты жұмыс беруші естелік сыйлықтарды және (немесе) ақшалай сыйлықтарды табыстауды көздейді.

12. Тараптар бірлесіп «Шахтер күні» кәсіби мейрамдарды мерекелеу жөніндегі іс-шараларды өткізуді ұйымдастырады.

13. Кәсіби және мерейтойлық мейрамдарды мерекелеу жөніндегі іс-шараларды қаржыландыру рәсімі мен тәртібі ұжымдық шарт талаптарына сәйкес айқындалады.

14. Тараптар №№ 1 және 2 тізімдер бойынша ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін Жұмыскерлердің зейнетке шығу жасының (тиісінше 50 және 55 жаста) цензін төмендету жөніндегі жұмысты жалғастырады.

15. Салалық біліктілік шеңберлерін Министрлік Жұмыс берушімен бірлесіп әзірлейді және әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссия бекітеді.

Жұмыс берушілер міндеттенеді:

1. Кәсіподақтарға олардың сұрау салуы бойынша, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпаратты қоспағанда, кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға байланысты:

- өндірілетін өнімнің заттай мәндегі көлемі;
- өнімді өткізу көлемі;
- санаты бойынша жұмыс істейтін адамдардың саны туралы;
- санаты бойынша орташа жалақы туралы;
- еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиғалар туралы;
- гендерлік және жастар саясаты туралы ақпарат беру;
- Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қорғалатын ақпаратты қоспағанда, кәсіподақ мүшелерінің құқықтарын қорғауға байланысты мәселелер бойынша басқа да ақпаратты беру.

2. Жұмыскерлердің құқықтары мен заңды мүдделерін сақтау мақсатында Жұмыс беруші сала кәсіпорны кәсіподағының мынадай:

– 3 (үш) ай ішінде персонал санының 10 (он) пайыздан астам жаппай төмендеуіне әкелуі мүмкін іс-шараларды жүргізу;

– қолданыстағы жағдайлардың нашарлауына әкелетін кәсіпорындағы еңбекақы төлеу шарттарының өзгеруі;

– еңбек жөніндегі уәкілетті мемлекеттік орган бекіткен тиісті қағидалар мен нормалардан тыс Жұмыскерлерді тегін арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен, жеке қорғаныш құралдарымен, сүтпен немесе оған теңестірілген тамақ өнімдерімен, емдік-профилактикалық тағаммен және жуу құралдарымен қамтамасыз ету мәселелері бойынша уәжді пікірін ескере отырып, актілер шығару;

– өзге мәселелер Ұжымдық шарттың талаптарымен айқындалуы мүмкін.

3. Жұмыс орнынан 3 (үш) километрден астам қашықтықта және қоғамдық көліктің қозғалыс маршруттары болмаған кезде Жұмыс берушінің қаражаты есебінен Жұмыскерлерлі жұмыс орнына және кері қарай қызметтік көлікпен тасымалдауды жүзеге асырады. Жұмыскерлердің тұрақты тұратын жері персоналды жеткізуді қамтамасыз ету көзделмеген жерге өзгерген кезде Жұмыскер көлікті жөнелту орнына дейін тасымалдауды қамтамасыз етуді өз міндетіне алады.

4. Кәсіподақ өкілдерінің Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының, сала кәсіпорындары-Кәсіподақ мүшелері Жұмыскерлерінің еңбек құқықтары мен мүдделерінің сақталуына қоғамдық бақылау жүргізу кезінде олардың өндірістік объектілерге баруына, қалыпты еңбек жағдайларын зерделеу мен қамтамасыз ету жөнінде шаралар қабылдауына кедергі келтірмеуге тиіс. Қоғамдық бақылау жүргізу кезінде Кәсіподақтардың өкілдері еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың, өнеркәсіптік қауіпсіздіктің белгіленген ішкі қағидаларын мүлтіксіз сақтауға тиіс.

5. Кәсіпорын өндірісінде қаза тапқан Жұмыскерлердің жесірлеріне көмірді тегін бөлу. Тұрғын үйі пешпен жылытумен жабдықталған Жұмыскерлер мен зейнеткерлерге көмір бөлу шарттары ұжымдық шарттармен айқындалады.

6. Кәсіподақ органдарына сайланбалы қызметке сайлануы салдарынан еңбек шарты бұзылған Жұмыскерлерге сайланбалы өкілеттігі аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысын (лауазымын), ал өл болмаған кезде – еңбек шартының

мерзімі шеңберінде жұмыскермен келісім бойынша басқа да тең жұмыс беруге міндетті.

7. Салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасау, қоғамдық тамақтандыруды ұйымдастыру немесе кәсіпорында тамақтану орындары арқылы Жұмыскерлердің лайықты еңбек жағдайларын қамтамасыз ету бойынша шаралар қабылдау.

8. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасында, осы Келісімде және ұжымдық шарттарда белгіленген Кәсіподақтар қызметінің құқықтары мен кепілдіктерін сақтау.

9. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңестің құрамында еңбекті қорғау, өнеркәсіптік қауіпсіздік талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурулардың алдын алу бойынша, сондай-ақ техникалық еңбек инспекторларының жұмыс орындарындағы еңбек жағдайлары мен еңбекті қорғауға тексерулер жүргізуі бойынша Кәсіподақтармен бірлескен іс-қимылдарды жүзеге асыру.

Кәсіподақтар міндеттенеді:

1. Жұмыскерлерге -Кәсіподақтар мүшелеріне Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес тегін заң консультацияларын беру, өз мүшелерінің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғау, сондай-ақ өз өкілеттіктері шегінде мемлекеттік органдармен, жұмыс берушілермен, жеке кәсіпкерлік субъектілерінің бірлестіктерімен (қауымдастықтармен, одақтармен), өзге де қоғамдық ұйымдармен өзара қарым-қатынастарда Жұмыскерлердің өкілдері болу.

2. Осы Келісім мен ұжымдық шарт орындалған жағдайда, наразылық акциялары мен ереуілдер өткізбеу. Еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік шиеленісті төмендету, еңбек тәртібін нығайту, әлеуметтік-еңбек жанжалдары мен ереуілдердің алдын алу және болдырмау жөнінде шаралар қабылдау.

3. Сала кәсіпорындарында салауатты өмір салтын насихаттау, кәсіби сырқаттанушылықты төмендету, Жұмыскерлердің еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау қағидаларын сақтау бойынша жұмыс жүргізу.

4. Сала кәсіпорындарының әлеуметтік-экономикалық дамуына ықпал ету, еңбек өнімділігін, тиімділігі мен сапасын, сондай-ақ Жұмыскерлердің біліктілігін арттыруға жәрдемдесу, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау нормаларын сақтау, еңбек және өндірістік тәртіпті нығайту.

5. Өз өкілдері арқылы кәсіпорын бөлімшелерінде Жұмыс берушінің Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын, Кәсіподақтар мүшелерінің, сондай-ақ олардың мүдделерін білдіруге уәкілеттік берілген Жұмыскерлердің еңбек құқықтары мен мүдделерін сақтауға қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға міндетті. Қоғамдық бақылау жүргізу кезінде Кәсіподақтардың өкілдері еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың, өнеркәсіптік қауіпсіздіктің белгіленген ішкі қағидаларын мүлтіксіз сақтауға тиіс.

6. Жұмыскерлерді әлеуметтік, еңбек қатынастары мәселелері бойынша қабылданған шаралар мен шешімдер туралы хабардар ету.

7. Жұмыскерлердің денсаулықты сақтау бойынша профилактикалық медициналық ұсынымдарды, нормалар мен қағидаларды орындауына жәрдемдесу.

8. Әлеуметтік әріптестік жүйесін салалық деңгейде дамытуға жәрдемдесу, әлеуметтік әріптестік мәселелерін, осы Келісімнің орындалу барысын, сондай-ақ әлеуметтік және еңбек жанжалдарының алдын алу және оларды шешу бойынша қабылданатын шаралар туралы мәселелерді жария етуді қамтамасыз ету.

9. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлармен бірлесіп өндірісте салауатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын жасауға қоғамдық бақылауды жүзеге асыру. Жазатайым оқиғаларды тергеуге, олардың алдын алу шараларын әзірлеуге қатысу.

10. Еңбекті қорғау және қауіпсіздік, жеке еңбек дауларымен айналысатын Кәсіподақ өкілдерін осы салалардағы оң жұмыс тәжірибесін зерделеу және тарату арқылы оқытуды ұйымдастыру

11. Кәсіпорында ұжымдық шартты әзірлеуге және іске асыруға қатысу және оның орындалуын бақылауды жүзеге асыру.

12. Келіссөздер жүргізу және осы Келісім мен ұжымдық шарттар жасасу үшін алынған қызметтік немесе коммерциялық құпия болып табылатын ақпаратты жария етпеу.

13. Кәсіподақтар осы келісімнің мазмұнын тиісті кәсіпорындардың жұмыскерлеріне жеткізеді.

Министрлік:

1. Тараптардың сұрау салуы бойынша саланың әлеуметтік-экономикалық жай-күйіне және дамуына қатысты материалдарды ұсынады.

2. Тараптарды Министрліктің алқа отырыстарына және басқа да іс-шараларға қатысуға шақырады.

3. Бірлескен іс-шараларды әкімшілік-құқықтық қамтамасыз етуді жүргізеді.

4. Делдал ретінде Жұмыс беруші мен Кәсіподақтар арасындағы даулы мәселелерді шешуге қатысады.

5. Кәсіподақтар мен Жұмыс берушілердің өкілдерін алқалы органның құрамына енгізуге және оларды әлеуметтік әрі еңбек қатынастарын қозғайтын саланың нормативтік құқықтық актілерінің жобаларын дайындау және қарау жөніндегі комиссиялар мен топтардың жұмысына қатысуға тартуға міндеттенеді.

6. Жұмыс берушінің және Кәсіподақтың өкілдерін ведомстволық комиссиялардың жұмысына, сондай-ақ Жұмыс берушілердің және (немесе) Жұмыскерлердің мүдделерін қозғайтын заңнамалық актілердің жобаларын дайындау және қарау бойынша Министрліктің жұмыс топтарының құрамына қатысуға тарту.

7. Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес босатылатын Жұмыскерлерді жұмысқа орналастыру жөніндегі шаралар кешенінсіз Кәсіпорындарды таратуға жол бермеу., жалақы бойынша берешекті толық көлемде төлеу, өндірісте денсаулыққа келтірілген залалды өтеу

мәселелерін шешу және құқықтық мирасқорларға оларды одан әрі төлеуді нұсқау.

8. Осы Келісімді Тараптар қол қойған күннен бастап күнтізбелік 30 (отыз) күн ішінде Қазақстан Республикасының бүкіл аумағында таратылатын мерзімді баспа басылымдарында және Министрліктің интернет-ресурсында ресми жариялауға міндеттенеді.

3. Еңбек төлемі

1. Кәсіптік-біліктілік топтары бойынша еңбекақы төлеудегі сәйкессіздікті жою, Жұмыскерлерді өз біліктілігін арттыруға және еңбек өнімділігіне ынталандыру, жас буын үшін Шахтер кәсіптерінің тартымдылығын қамтамасыз ету мақсатында Жұмыс беруші төлемақы төлеу жүйесін жетілдіреді.

2. Бірінші разрядты Жұмыскердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің (айлықақысының) ең төмен мөлшері тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген айлық жалақының ең төмен мөлшерінен кем болмауға тиіс. Бұл ретте ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу мөлшері төменде келтірілген салалық коэффициенттер ескеріле отырып, айқындалатын жоғарылатылған тарифтік мөлшерлемелерді (айлықақыларды) немесе қосымша ақыларды белгілеу арқылы, еңбек жағдайлары қалыпты жұмыстарда істейтін Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеумен салыстырғанда жоғарылатылған мөлшерде белгіленеді:

- шахталардың, разрездердің бетіндегі, зауыттар мен фабрикалардағы коэффициент - **1.7**
- дренажды шахталарда жерасты жұмыстарындағы коэффициент - **2.2**
- дренажды шахталарда өткін жұмыстарындағы коэффициент - **2.3**
- 150 метрге дейінгі тереңдіктегі разрез жұмыстарындағы коэффициент - **2.0**
- 150 метрден астам тереңдіктегі разрез жұмыстарындағы коэффициент - **2.2**
- кентіректерді өңдеу бойынша шахта жұмыстардағы коэффициент - **2.2**
- шахтадағы жерасты жұмыстарындағы коэффициент - **3.5**
- көмір мен газдың кенеттен шығуымен қауіпті қабаттарда жұмыс істеу кезіндегі коэффициент - **4**

Ұжымдық шарттардың талаптарында салалық коэффициенттерге қосымша коэффициенттердің өзге де мөлшерлері немесе жоғарыда келтірілген еңбек жағдайларының сыныптамасында жұмыс орындарын аттестаттау немесе басқа да техникалық өлшеулер мен қорытындылар нәтижелері бойынша ауырлық, зияндылық және қауіптілік дәрежесі бойынша көзделмеген жұмыстармен айналысатын Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу деңгейін арттыруды қамтамасыз ететін нақты жұмыс уақыты үшін қосымша ақылар белгілеудің өзге де шарттары көзделуі мүмкін.

3. Жерасты жұмыстарында тұрақты жұмыс істейтін Жұмыскерлерге жұмыс ауысымы басталғанға дейін және аяқталғаннан кейін жұмыс орнына дейін және кері қарай жүріп-тұруға байланысты уақыт, жұмыс орнынан тыс наряд-тапсырма алуды қоса алғанда, хронометраждық байқаулар негізінде белгіленеді және ұжымдық шартта айқындалған мөлшерде төленеді.

4. Ұжымдық шартта немесе Жұмыс берушінің актісінде жұмыстың вахталық әдісі кезінде жинау пунктiнен жұмыс орнына дейiнгi және керi қайтудағы уақыт төлемiнiң мөлшерi көзделуi мүмкiн

5. Жұмыс беруші мерзімнен тыс жұмыс үшін (уақытына қарай және кесімді еңбекке ақы төлеу кезінде), мереке және демалыс күндеріндегі, түнгі уақыттағы жұмыс үшін еңбекке ақы төлеуді Ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес жоғарлатылған мөлшерде жүргізеді.

6. Жұмыс беруші жалақыны толық көлемде және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде белгіленген мерзімдерде төлейді. Жалақы төленбеген жағдайда Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жауапты болады.

7. Жалақыны индекстеу тәртібі ұжымдық шартта белгіленуі мүмкін.

8. Ұжымдық шарттарда еңбекке ақы төлеу жүйесін белгілеу немесе өзгерту туралы Жұмыс берушінің актілерін шығару кезінде Жұмыскерлер окiлдерiнiң пiкiрiн ескеру көзделедi.

9. Разрядаралық коэффициенттің ең төменгі шегі кемінде 1,02 мөлшерінде белгіленуге тиіс, неғұрлым жоғары разрядаралық коэффициенттер ұжымдық шартта белгіленеді.

10. Еңбекті ынталандыру мақсатында Жұмыс берушінің Жұмыскерлерге кемінде төмендегі бір төлемді жүргізуге мүмкіндігі бар:

- еңбек сіңірген жылдары үшін сыйақы;
- жыл үшін кәсіпорындар жұмысының қорытындысы бойынша бір мезгілдік төлем (он үшінші еңбекақы);
- сыйлықақылар мен басқа да төлемдер.

Төлем төлеу шарттары мен тәртібі ұжымдық шарттарда айқындалады.

4. Жұмыс уақыты және демалыс уақыты

1. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша өзінің демалыс күндері кәсіптік даярлаудан, қайта даярлаудан және біліктілігін арттырудан өтетін Жұмыскерлерге оқуға нақты жұмсалған уақытына ақы төленеді немесе ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес басқа демалыс күндері беріледі.

2. Ұжымдық шарттарда Қазақстан Республикасының қолданыстағы еңбек заңнамасында көзделмеген әлеуметтік демалыстар беру шарттары мен тәртібі көзделуге тиіс.

3. Жыл сайынғы негізгі ақылы еңбек демалысының ұзақтығы Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес белгіленеді. Ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайлардағы еңбегі ондірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелерімен расталған Жұмыскерлерге жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалыстары беріледі.

Ұжымдық шартта немесе Жұмыс беруші немесе Кәсіподақ арасындағы жекелеген келісімдерде көтермелеу сипатындағы қосымша демалыстар көзделуі мүмкін.

4. Жеке өтініші бойынша Жұмыскерге жалақысы сақталмайтын демалыс беріледі, оны берудің ұзақтығы мен негіздері ұжымдық шартта айқындалады.

5. Қалыпты жұмыс уақытының ұзақтығы аптасына 40 (қырық) сағаттан аспауы тиіс.

6. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстарда істейтін Жұмыскерлер үшін Қазақстан Республикасының уәкілетті органы бекіткен өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес не Жұмыс берушінің жұмыс уақытының жиынтық есебін қолдану құқығымен аттестаттау нәтижелері бойынша аптасына 36 (отыз алты) сағаттан аспайтын жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді.

7. Жер асты жағдайларында жұмысты орындаудың күнделікті уақыты 6 (алты) сағаттан аспауы тиіс.

5. Жұмыспен қамту

1. Сала Жұмыскерлерін жұмыспен қамту мақсатында Кәсіподақтар Жұмыс берушіге тиімді жұмыспен қамту бағдарламаларын, сондай-ақ олармен байланысты кадрларды даярлау және қайта даярлау жоспарларын әзірлеуге жәрдемдеседі.

2. Кәсіпорын таратылған және Жұмыскерлер саны қысқартылған жағдайда Жұмыс беруші алдын ала, жоспарлы іс-шараларды іске асыру басталғанға дейін кемінде 2 (екі) ай бұрын босатылатын Жұмыскерлерді жұмысқа орналастыру бойынша өзара консультациялар жүргізу үшін кәсіподақтарды хабардар етеді.

3. Жұмыскерлердің саны немесе штаты қысқарған кезде кәсіпорын қолданыстағы заңнамада көзделген Жұмыскерлер санатынан басқа, жұмысқа қалдыруда:

– 16 (он алты) жасқа дейінгі балалары бар жалғыз басты аналарға (әкелерге);

– медициналық қорытынды болған кезде ұйымда жүріп еңбек жарақатын алған, кәсіптік сырқаттанған адамдарға;

– зейнеткерлік жасқа толғанға дейін 3 (үш) жыл және одан аз уақыт қалған зейнеткерлік жас алдындағы жұмыскерлерге;

– ұжымдық шартта айқындалған басқа да санаттарға басымдық беріледі.

4. Жұмыс беруші әрбір нақты жағдайда және мүмкіндік болған кезде өндірісте қайтыс болған немесе еңбекте мүгедектік алған адамның (күйеуі, әйелі, балалары) жұмыс істемейтін туыстарын жұмысқа орналастыруды, оқытуды (қайта оқытуды), егер мұндай жұмысқа орналастыру немесе қайта оқыту медициналық қорытынды және тиісті біліктілік болған кезде мүмкін болса, жүзеге асырады.

5. Бала күтімі бойынша демалыстан кейін жұмысқа кіріскен Жұмыскерлер Жұмыс берушінің бастамасымен және олардың келісімімен біліктілік дағдыларын қалпына келтіру мақсатында оқудан немесе басқа жұмыс орнына ауысқан кезде қайта даярлықтан өтеді. Біліктілікті арттыру (қайта даярлау) кезінде Тараптардың келісімі бойынша өтемақы төлемдері төленеді.

6. Жұмыс беруші өндірістік мүмкіндік болған кезде жүкті әйелдерге және 3 (үш) жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған адамдарға олардың жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс уақыты режимінде жұмыс істеу үшін жағдай жасайды.

7. Жұмыс берушінің жолдамасы бойынша бейіндік мамандықтар бойынша жоғары және орта оқу орындарында оқитын Жұмыскерлерге оқу үшін шартта, ұжымдық шартта немесе Жұмыс берушінің актісінде айқындалатын жағдайларда оқу орнының орналасқан жеріне және кейін қайту жолақысы төленеді.

8. Кәсіпорындағы экономикалық жағдайдың нашарлауына әкеп соққан өндіріс, орындалатын жұмыстар мен көрсетілетін қызметтер көлемінің төмендеуіне байланысты Жұмыскерлер саны немесе штаты қысқартылған жағдайда, жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған кезде, Жұмыс беруші халықты тиімді жұмыспен қамтуға жәрдемдесу және өз бетінше жұмысқа орналасу мүмкіндігін беру мақсатында еңбек шартын бұзу туралы хабарлама жұмыскердің жазбаша өтініші негізінде тапсырылған кезден бастап жұмыскерге нақты жұмыс істеген уақыты үшін ақы толене отырып, жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығын белгілейді не жұмыскерге жыл сайынғы ақы толенетін еңбек демалысының пайдаланылмаған күндерін, ал олар болмаған кезде жалақы сақталмайтын демалыс күндерінің қажетті санын береді.

9. Медициналық қорытындыға сәйкес денсаулық жағдайы бойынша жарамды лауазымы (кәсібі) бойынша бос орындар болған кезде кәсіпорында алынған өндірістік жаракаттан немесе кәсіптік аурудан кейін еңбекке қабілеттілігін қалпына келтірген қызметкерлерді жұмысқа орналастыру мүмкіндігін қарастыру.

6. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау

1. Жұмыскерлердің өмірі мен денсаулығын сақтау мақсатында Жұмыс беруші және Кәсіподақтар еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайларын жақсарту, өндірістік травматизм мен кәсіптік аурулардың алдын алу, жұмыс орнында еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау жағдайына ішкі және қоғамдық бақылау ұйымдастыру бойынша бірлескен іс-қимылдарды көздейді.

2. Еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау іс-шаралары әрбір кәсіпорында ұжымдық шартта тиісті тарауда ресімделеді.

Мүгедектік немесе өлімге әкелген еңбек қызметіне байланысты қайғылы жағдайлар мен кәсіптік аурулар кезінде зардап шеккен жұмыскерге немесе оларға құқығы бар адамдарға жұмыс беруші ұжымдық шартта және жұмыс берушінің актісінде көзделген мөлшерде және тәртіпте бір жолғы бір реттік өтемақы төлемдерін төлейді.

3. Өндірістік объектілерді еңбек жағдайлары бойынша аттестаттау нәтижелері және аттестаттау комиссияның қорытындысы еңбек жағдайларын жақсарту, еңбекке ақы төлеуді негіздеу мен ауыр, зиянды және қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстарда істейтін Жұмыскерлерге жеңілдіктер мен өтемақылар беру бойынша іс-шаралар әзірлеу үшін пайдаланылады.

4. Жұмыс беруші еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға ішкі бақылау функцияларын орындау үшін қажетті жағдайлар жасайды, өз міндеттерін орындау үшін уақыт береді, көтермелеу шараларын қарастырады.

5. Жұмыс беруші Қазақстан Республикасының заңнамасымен еңбекті қорғау жөніндегі техникалық қоғамдық инспекторларға берілген құқықтарды іске асыру мақсатында қауінсіздік талаптарын және өндірістік пен режимдік объектілерге бару ережелерін ескере отырып, жұмыскерлердің жұмыс орындарына рұқсаттама беруді қамтамасыз етеді.

6. Еңбекке уақытша жарамсыздық кезеңінде еңбек міндеттерін орындауға байланысты өндірістік жарақат алған қызметкермен еңбек шарты бұзылған жағдайда, Жұмыс беруші еңбекке уақытша жарамсыздық туралы парақ негізінде еңбек шарты бұзылғаннан кейінгі кезеңге тиесілі еңбекке уақытша жарамсыздық күндері үшін әлеуметтік жәрдемақыға тең мөлшерде өтемақы төлейді.

7. Жұмыс беруші арнайы киімді орталықтандырылған жуу, химиялық тазартуды ұйымдастыру және істен шыққанын алмастыру мақсатында ұжымдық шартта айқындалған жағдайларда және мөлшерде арнайы киімдердің резервтік (алмастыру) қорын құрады.

8. Жұмыс беруші қолданыстағы санитарлық нормалары мен ережелеріне сәйкес өндірісте саламатты және қауіпсіз еңбек жағдайларын, цехтарда және бөлімшелерде тиісті санитарлық-тұрмыстық жағдайларды, температуралық режимді қамтамасыз етеді.

9. Жұмыс беруші жұмысқа жаңадан қабылданған Жұмыскерлерге жұмыс орнындағы еңбек жағдайлары мен қорғау, денсаулыққа келетін залалдың ықтимал тәуекелі, сондай-ақ зиянды және (немесе) қауіпті өндірістік факторлардан қорғау бойынша шаралар, қажетті жеке қорғау құралдары туралы таныстырып, олар туралы ақпарат береді.

10. Жұмыс беруші жоралғылық қызметтер мен ұжымдық шартта белгіленген жағдайларда өндірістегі жазатайым оқиғадан қайтыс болған қызметкерді жерлеуді ұйымдастыруға көмек көрсетеді және қызмет ақысын төлейді.

7. Әлеуметтік кепілдіктер

1. Жұмыс беруші Жұмыскерге жұмысқа уақытша жарамсыздығы бойынша және ұжымдық шартта айқындалған жағдайларда айлық жәрдемақыға қосымша ақы белгілейді.

2. Жұмыскер өндірісте қайтыс болған жағдайда қайтс болған адамның отбасына салықтарды есепке алмағанда, кемінде 10 (он) жылдық жалақы сомасында біржолғы жәрдемақы төлеу. Қалған төлемдер «Еңбек (қызметтік) міндеттерді орындау кезінде қызметкердің денсаулығына келтірілген зиян үшін қызметкерді міндетті сақтандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңына

және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүргізеді. Жұмыскер өндірісте қайтыс болған жағдайда жәрдемақы төлеу туралы осы ереже ұжымдық шартта немесе Жұмыс беруші мен Кәсіподақ арасындағы келісімде немесе Жұмыс берушінің актісінде көзделуге тиіс.

3. Мемлекеттік, кәсіптік, өзге де мерекелер мен мерейтойлық күндерді мерекелеуге байланысты Жұмыс берушілер Кәсіподақтармен бірлесіп Жұмыскерлерді ведомстволық наградалармен марапаттау туралы ұсыныстар дайындайды. Жұмыс беруші сыйақыны Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасының талаптарына сәйкес жүзеге асырады.

«Кенші даңқы», «Шахтер даңқы» және «Еңбек даңқы» салалық кеуде белгісімен марапатталған кезде мына мөлшерде бір жолғы сыйлықақы төленеді:

- III дәреже – 30 АЕК;
- II дәреже – 45 АЕК;
- I дәреже – 60 АЕК.
- «Құрметті кенші» белгісімен марапатталған кезде – 100 АЕК;
- «Еңбек ардагері» медалімен марапатталған кезде – 45 АЕК.

4. Жұмыс беруші балалар үйінен немесе оқу орнын аяқтаған соң жұмысқа алғаш орналасқан жетім балаларға ұжымдық шартта белгіленген мөлшерде бір жолғы жәрдемақы төлейді.

5. Жұмыс беруші бала тууына байланысты Жұмыскерге біржолғы жәрдемақы төлей алады. Жәрдемақы төлеу тәртібі мен мөлшері ұжымдық шартта, ал ол болмаған кезде Жұмыс берушінің актісінде айқындалады.

6. Жұмыс беруші ұжымдық шартта айқындалатын өндірістік жарақат алу, еңбек міндеттерін орындауға байланысты кәсіптік ауру нәтижесінде қайтыс болған не еңбек қабілетін жоғалтқан Жұмыскерлердің кәмелетке толмаған балаларына материалдық көмек көрсетуге құқылы.

7. Жұмыс беруші «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толуына байланысты еңбек шарты бұзылған кезде Жұмыскерлерге бір мезгілдік жәрдемақы төлейді. Жәрдемақы төлеу тәртібі, шарттары мен мөлшері ұжымдық шартта немесе Жұмыс беруші мен Кәсіподақ арасындағы жекелеген Келісімде айқындалады.

8. Жұмыс беруші спорттық және мәдени-бұқаралық шараларды қоса алғанда, жұмыскерлерді сауықтыру жөніндегі іс-шараларды, сондай-ақ ұжымдық шартта немесе Жұмыс беруші мен Кәсіподақ арасындағы жекелеген келісімде айқындалатын шарттарда және мөлшерде Жұмыскерлер балаларының бос уақытын ұйымдастыруға және сауықтыруға бағытталған жобаларды қаржыландырады.

9. Жұмыс беруші Жұмыскерлерді жерлеуге біржолғы жәрдемақы төлейді. Жәрдемақының мөлшері мен төлеу тәртібі ұжымдық шартта немесе Жұмыс беруші мен Кәсіподақ арасындағы жеке келісімде айқындалады. Осы тармақтың қолданысы кәсіпорынның бұрынғы Жұмыскерлері қатарындағы зейнеткерлерге қолданылуы мүмкін.

10. Жұмыс беруші Кәсінодақтармен бірлесін Жұмыскерлер мен олардың отбасы мүшелеріне атаулы әлеуметтік қолдау көрсетеді. Атаулы әлеуметтік көмектің мөлшері мен тәртібі ұжымдық шартта айқындалады.

11. Қазақстан Республикасының заңнамасында, Бас және осы Келісімдерде көзделмеген қосымша кепілдіктер ұжымдық шартта немесе Жұмыс берушінің актісінде белгіленеді.

8. Жастармен жұмыс

1. Ұжымдық шарттар мен келісімдер жасасқан кезде Тараптарға жастар қатарындағы жұмыскерлердің әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық құқықтарын қорғау бойынша ережелерді көздеу ұсынылады, онда мынадай ережелер қамтылуы тиіс:

– жастар қатарынан басшылық лауазымдар резервін қалыптастыру және оларды оқыту;

– жастар қатарынан шыққан Жұмыскерлерге олардың сала кәсіпорындарындағы жұмысының бірінші жылында тәлімгерлер бекіту, жастармен жұмыс жасағаны үшін тәлімгерлерге ұжымдық шарттарда айқындалған талаптарда қосымша ақы белгілеу;

– жұмысқа алғаш кіріскен жастар қатарынан шыққан Жұмыскерлерді әлеуметтік қолдау шараларын бекіту.

2. Жұмыс беруші оқушылар мен студенттерді өндірістік практикаға қабылдайды және олардың ішінде дуальды оқу шарттарын жасасқан адамдармен жұмыс уақытына ақы төлейді.

3. Ұйымдарда мемлекеттік жастар саясатын іске асыру бойынша Тараптардың бірлескен қызметіндегі басым бағыттар мыналар болып табылады:

– жас жұмысшыларды бейімдеу және кәсіпорындарға бекіту бойынша тиімді бағдарламалар әзірлеу және іске асыру;

– жас жұмысшыларды олардың кәсіби біліктілігін артыруға және мансаптық өсуін ынталандыру;

– өндіріс сапасын жақсарту, еңбек қауіпсіздігі мен оны қорғау бойынша жаңашылдық ұсыныстар мен басқа да ұсыныстар беретін жас жұмысшыларды көтермелеу;

– жас жұмысшылардың шығармашылық белсенділігін дамытуға қолдау көрсету;

– жастар демалысы, дене шынықтыру-сауықтыру және спорттық жұмысты ұйымдастыру бойынша белсенді іс-қимылдар.

4. Тараптарға жас жұмысшы кадрларын қолдау мақсатында еңбек төлемі туралы ережеде олардың еңбегін, әсіресе жұмыстың алғашқы 3 (үш) жылы ішіпде ынталандыру тетігін көздеу ұсынылады.

5. Тараптар кәсіпорындарда тәлімгерлікті және еңбек әулеттерін дамытуды камтамасыз етеді.

9. Кәсіподақтар қызметіне арналған кепілдіктер

1. Жұмыс беруші Кәсіподақтарға, олардың кәсіподақ органдарына ұжымдық шартта көзделген жағдайларда немесе Тараптардың жазбаша келісімі бойынша:

- үй-жай, автокөлік, ішкі, желілік және қалааралық байланыс құралдарын, ұйымдық техника;
- ішкі радиотарату құралдарын және теледидар, көп тиражды баспасөзді пайдалану мүмкіндігін;
- жиналыстар, конференциялар және кәсіподақтың басқа да іс-шараларын өткізуге арналған үй-жай ұсынады.

Жұмыс беруші Кәсіподақтың кәсіпорында ақпараттық материалдарды орналастыру қызметіне кедергі жасамайды.

Ұжымдық шартта Кәсіподақ қызметін жақсартатын басқа да шарттар көзделуі мүмкін.

2. Жұмыс беруші кәсіпорында қолданылатын еңбек құқықтарын, кепілдіктерді, жеңілдіктерді, сыйақы жүйесі мен көтермелеу төлемдерін кәсіподақтың сайланбалы және жалданбалы Жұмыскерлеріне ұжымдық шартта айқындалатын тәртіппен қатысты етуге құқылы.

3. Тараптардың келісімі бойынша және Кәсіподақ мүшесі болып табылатын Жұмыскерлердің жазбаша өтініші болған кезде Жұмыс берушікелесі айдың бірінші он күндігінен кешіктірмей айына кемінде 1 (бір) рет Кәсіподақ шотына Жұмыскерлердің жалақысынан ұсталатын кәсіподақтың мүшелік жарналарын аударады.

4. Жұмыс беруші сайланбалы кәсіподақ органдарының негізгі жұмыстан босатылмаған мүшелеріне оларға жүктелген міндеттерді орындауға арналған уақыт ұсынады. Негізгі жұмыстан босату шарттары мен кәсіподақ органдарының басқа мүшелерінің, еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың, еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі өндірістік кеңестегі кәсіподақ өкілдерінің кәсіподақ міндеттерін орындау уақыты төлемінің тәртібі ұжымдық шартта айқындалады. Кәсіподақтың сайланбалы органдарында кәсіподақ шақыратын съезд, конференция делегаттары ретінде немесе қысқа мерзімді кәсіподақ оқуына қатысу үшін жұмыс беруші бұл іс-шараға қатысушыларды жалақысын сақтай отырып, іс-шараның толық ұзақтығы уақытына жұмыстан босатады.

5. Сайланбалы кәсіподақ органдарының негізгі жұмыстан босатылмаған мүшелері өзі мүшесі болып табылатын кәсіподақтың дәлелді (келісілген) пікірінсіз тәртіптік жазаланбауы тиіс. Негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ басшысы (төрағасы) жоғары тұрған кәсіподақтың дәлелді (келісілген) пікірінсіз тәртіптік жауапкершілікке тартылмауы тиіс.

6. Өндірістік кеңес техникалық инспекторлардың құқықтары мен міндеттерін және оларды көтермелеу шарттарын айқындайды.

7. Жұмыс беруші өндірістегі жазатайым оқиғаны тергеп-тексеру жөніндегі комиссияға, сондай-ақ еңбек дауларын қарау жөніндегі комиссияның жұмысына қатысу үшін Кәсіподақтардың босатылмаған өкілдерінің жалақысын сақтайды және басқа жерге іссапар шығыстарын төлейді.

8. Ұжымдық шарттар шеңберінде Тараптар қоғамдық бақылау жүргізу шарттары мен тәртібін сөздеуі мүмкін.

9. Кәсіподақ ұжымдық шартта немесе Жұмыс беруші мен Кәсіподақ арасындағы келісімде көзделген кезеңділікпен Жұмыс беруші бөлетін нысаналы ақша қаражатын пайдалану туралы есептілікті ұсынады.

10. Келісімнің орындалуын бақылау және жауапкершілік

1. Тараптар осы Келісімнің орындалуын бақылауды жүзеге асырады. Тараптардың осы Келісімді орындамағаны үшін жауаптылығы Қазақстан Республикасы заңнамасының негізінде жүзеге асырылады.

2. Осы Келісім орындалмаған немесе тиісті түрде орындалмаған жағдайлар анықталған кезде Тараптарға жазбаша ұсынулар жіберіледі. Тараптар мұндай ұсынуларды алған күннен бастап 10 (он) жұмыс күнінен кешіктірмей мәселенің мәні бойынша өзара консультациялар өткізуге міндетті. Өзара консультациялар барысында қабылданған шешімдер жазбаша ресімделеді және барлық Тараптар үшін міндетті күші болады. Тараптар арасында келісімге қол жеткізілмеген жағдайда келіспеушілік хаттамасы толтырылады, одан соң даулы мәселелер қолданыстағы заңнамаға сәйкес шешіледі.

3. Осы Келісімді іске асыру барысында туындайтын барлық даулы мәселелер әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссия отырысында шешіледі.

Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссия отырыстары қажеттілігіне қарай, бірақ жылына 2 (екі) реттен сирек емес өткізіледі.

4. Осы Келісім Тараптардың әрқайсысы үшін бір-бірден бірдей заңды күші бар 7 (жеті) данада жасалды, бір данасы Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес хабарламалық тіркеуден өту үшін Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде қалады.

Тараптардың қолдары:

Қазақстан Республикасының
Индустрия және инфрақұрылымдық
даму министрлігі



А. Ержанов

Тау-кен өндіруші және тау-кен
металлургия кәсіпорындарының
республикалық қауымдастығы
(ТМКҚ)



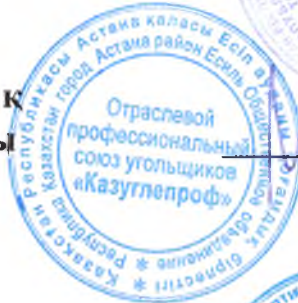
Н. Радостовен

«Богатырь Көмір» ЖШС
Бас директоры



Н. Корсаков

«Қазкөміркәсіп» салалық
кәсіби көміршілер одағы



М. Миргаязов

«Қазкәсіподақметалл» салалық
тау-кен металлургия кәсіптік одағы



А. Нуралин

Көмір өнеркәсібі жұмыскерлерінің
салалық кәсіподағы



М. Никифоров

С протоколом к документам

*ВР Еубек және қалыптау нәулеттік
қорғау министрлігіне 2021ж. 15 сәуірде
№42 тіркелді*

Таштемиров М.

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством индустрии и инфраструктурного развития
Республики Казахстан, Работодателями и Отраслевыми профсоюзами
угольной промышленности Республики Казахстан
на 2021-2023 годы

1. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее – Соглашение) заключено между Министерством индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан (далее – Министерство), Работодателями (далее – Работодатель) и Отраслевыми профсоюзами угольной промышленности Республики Казахстан (далее – Профсоюз) на 2021-2023 годы.

2. Действие настоящего Соглашения распространяется на Стороны Соглашения, которыми являются: Министерство, Профсоюзы 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 предприятий угольной отрасли, а также обеспечивающим оптимальный баланс интересов Сторон. Министерство и Работодатель признают Профсоюз, а в случае их отсутствия выборных представителей Работников, защитниками трудовых, социальных прав и интересов Работников угольной отрасли.

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. Настоящее Соглашение заключено на 2021-2023 годы, вступает в силу с 1 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года включительно.

6. 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. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к настоящему Соглашению и являются его неотъемлемой частью.

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

При невозможности исполнения условия настоящего Соглашения одним из предприятий отрасли по экономико-финансовым причинам, Стороны на совместном заседании принимают решение о временном приостановлении

либо изменении отдельных пунктов условий настоящего Соглашения в отношении данного предприятия.

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

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

9. 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 угольной отрасли (далее – Отраслевая комиссия).

2. Обязательства Сторон

1. Стороны признают, что социально-экономические льготы и гарантии, предусмотренные в настоящем Соглашении, являются обязательными для Сторон и не могут быть ухудшены в коллективных договорах или актах Работодателя. При этом в коллективных договорах могут предусматриваться дополнительные социальные гарантии.

2. Стороны признают, что всестороннее развитие социального партнёрства и равноправного конструктивного диалога является приоритетным направлением и его реализация достигается путём переговоров, консультаций на всех уровнях на основе объективного учёта мнения и интересов Сторон.

3. Стороны содействуют поддержанию благоприятного социально-психологического климата в трудовых коллективах и предпринимают совместные меры по профилактике и предупреждению индивидуальных и коллективных трудовых споров, проведению мероприятий, направленных на предупреждение и предотвращение социально-трудовых конфликтов и забастовок.

4. Проводят экономическую политику, направленную на стимулирование модернизации и роста производства, внедрение новых технологий в угольной отрасли, роста доходов Работников.

4.1. Содействуют успешному развитию угольной отрасли.

4.2. Способствуют сдерживанию необоснованного роста цен на перевозку угля железнодорожным транспортом.

4.3. Принимают меры к привлечению инвестиций и новых технологий в угольную отрасль.

4.4. Проводят работу по внедрению стандартов и сертификации товаров угольной отрасли.

4.5. Совершенствуют системы подготовки квалифицированных кадров.

5. При наличии на предприятии отрасли нескольких профсоюзов, входящих в разные отраслевые профсоюзы, ими создаётся единый представительный орган от данных профсоюзов, для участия в работе комиссии по обсуждению и подписанию коллективного договора.

6. Стороны намерены обеспечить ранее достигнутый уровень заработной платы и социальных гарантий по настоящему Соглашению и коллективным договорам к Работникам угольной отрасли.

7. При перезаключении (заключении) настоящего Соглашения и (или) коллективных договоров Стороны обеспечивают уровень заработной платы, и общий уровень социальных льгот и гарантий, действующие на момент перезаключения (заключения) настоящего Соглашения и (или) коллективных договоров, с учётом производственно-экономической деятельности предприятий и, если такие социальные льготы и гарантии не влекут за собой отток квалифицированного персонала Работников с предприятия.

8. На заседаниях Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений заслушиваются отчёты представителей Работодателей и Профсоюзов предприятий о ходе выполнения настоящего Соглашения.

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

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

11. В преддверии профессионального или государственных праздников Стороны представляют особо отличившихся Работников к награждению государственными наградами, отраслевыми почётными званиями, нагрудными знаками и медалями, почётными грамотами. В зависимости от финансовой ситуации Работодатель предусматривает вручение памятных подарков и (или) денежных премий.

12. Стороны совместно организуют проведение мероприятий по празднованию профессионального праздника «День Шахтёра».

13. Процедура и порядок финансирования мероприятий по празднованию профессиональных и юбилейных праздников определяется в соответствии с условиями коллективного договора.

14. Стороны продолжают работу по снижению возрастного ценза выхода на пенсию Работниками, занятыми на тяжёлых работах, работах с вредными, и (или) опасными условиями труда по спискам №№ 1 и 2 (в 50 и 55 лет соответственно).

15. Отраслевые рамки квалификаций разрабатываются Министерством совместно с Работодателем и утверждаются Отраслевой комиссией по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений.

Работодатели обязуются:

1. Предоставлять Профсоюзам по их запросу информацию, связанную с защитой прав членов Профсоюза, за исключением информации, охраняемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан»:

- объём производимой продукции в натуральном выражении;
- объём реализации продукции;
- о численности работающих лиц по категориям;
- о средней заработной плате по категориям;
- о несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью;
- о гендерной и молодежной политике;
- другую информацию по вопросам, связанным с защитой прав членов Профсоюза, за исключением информации, охраняемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

2. В целях соблюдения прав и законных интересов Работников Работодатель издаёт акты с учётом мотивированного мнения Профсоюза предприятия отрасли по следующим вопросам:

- проведение мероприятий, которые могут привести к массовому снижению численности персонала более 10 (десять) процентов в течение 3 (трёх) месяцев;
- изменение условий оплаты труда на предприятии, приводящих к ухудшению действующих условий;
- 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.

3. Осуществлять перевозку Работников к месту работы и обратно служебным транспортом за счёт средств Работодателя при отдалённости жилья более 3 (трёх) километров от места работы и при отсутствии маршрутов движения общественного транспорта. При изменении места постоянного проживания Работника в местность, из которой не предусмотрено обеспечение доставки персонала, обеспечение его транспортировки до места отправки транспорта Работник берёт на себя.

4. Не препятствовать посещению производственных объектов представителям Профсоюза 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.

5. Бесплатно выделять уголь вдовам Работников, погибших на производстве предприятий. Условия выделения угля Работникам и пенсионерам, жильё которых оборудовано печным отоплением, определяется коллективными договорами.

6. Работникам, с которыми расторгнут трудовой договор вследствие избрания их на выборные должности в профсоюзные органы, предоставлять после окончания выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при её отсутствии – другую равноценную работу по согласованию с Работником в рамках срока трудового договора.

7. Принимать меры по обеспечению достойных условий труда Работников посредством создания здоровых и безопасных условий труда, организации общественного питания или мест приёма пищи на предприятии.

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

9. 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.

Профсоюзы обязуются:

1. 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, объединениями субъектов частного предпринимательства (ассоциациями, союзами), иными общественными организациями.

2. При условии выполнения настоящего Соглашения и коллективного договора не проводить акции протеста и забастовки. Принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок.

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

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

5. 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.

6. Информировать Работников о принимаемых мерах и решениях по вопросам социальных, трудовых отношений.

7. Содействовать выполнению Работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению здоровья.

8. Содействовать развитию системы социального партнёрства на отраслевом уровне, обеспечить освещение вопросов социального партнёрства, хода выполнения настоящего Соглашения, а также вопросов о принимаемых мерах по предупреждению и разрешению социальных и трудовых конфликтов.

9. Совместно с техническими инспекторами по охране труда осуществлять общественный контроль за созданием здоровых и безопасных условий труда на производстве. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, разработке мер по их предотвращению.

10. Организовывать обучение представителей Профсоюза, занимающихся вопросами охраны труда и безопасности, индивидуальных трудовых споров путём изучения и распространения положительного опыта работы в этих областях.

11. Участвовать в разработке и реализации коллективного договора в Предприятии и осуществлять контроль за его выполнением.

12. Не разглашать информацию, являющуюся служебной или коммерческой тайной, полученную для ведения переговоров и заключения настоящего Соглашения и коллективных договоров.

13. Профсоюзы доводят до Работников соответствующих предприятий содержание настоящего Соглашения.

Министерство:

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

2. Приглашает Стороны для участия на заседаниях коллегии Министерства и других мероприятиях.

3. Производит административно-правовое обеспечение совместных мероприятий.

4. Принимает участие в решении спорных вопросов между Работодателем и Профсоюзами в качестве посредника.

5. 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.

6. Привлекать представителей Работодателя и Профсоюза к участию в работе ведомственных комиссий, а также в состав рабочих групп

Министерства по подготовке и рассмотрению проектов законодательных актов, затрагивающих интересы Работодателей и (или) Работников.

7. Не допускать, согласно действующему законодательству Республики Казахстан, ликвидации Предприятий без комплекса мер по трудоустройству высвобождаемых Работников, решения вопросов выплаты в полном объеме задолженности по заработной плате, возмещения ущерба, нанесенному здоровью на производстве и указания правопреемникам дальнейших их выплат.

8. Обязуется официально опубликовать настоящее Соглашение в течение 30 (тридцати) календарных дней со дня его подписания Сторонами 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 шахтёра для молодого поколения Работодатель совершенствует систему оплаты труда.

2. Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) Работника первого разряда не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете. При этом оплата труда Работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда Работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путём установления повышенных тарифных ставок (окладов) или доплат, размер которых определяется с учётом нижеприведённых отраслевых коэффициентов:

- на поверхности шахт, разрезов, заводов и фабрик коэффициент - **1.7**
- на подземных работах в дренажных шахтах коэффициент - **2.2**
- на проходческих работах в дренажных шахтах коэффициент - **2.3**
- на работах в разрезе на глубине до 150м коэффициент - **2.0**
- на работах в разрезах на глубине более 150м коэффициент - **2.2**
- на работах в шахте по отработке целиков коэффициент - **2.2**
- на подземных работах в шахте коэффициент - **3.5**
- при работе на пластах опасных по внезапным выбросам угля и газа коэффициент - **4**

Условиями коллективных договоров в дополнение к отраслевым коэффициентам могут предусматриваться иные размеры коэффициентов или иные условия установления доплат за время фактической работы, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда Работников, занятых на работах, не предусмотренных в приведенной выше классификации условий

труда по степени тяжести, вредности и опасности по результатам аттестации рабочих мест или других технических замеров и заключений.

3. 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.

4. Коллективным договором или актом Работодателя может быть предусмотрен размер оплаты времени в пути от пункта сбора к месту работы и обратно при вахтовом методе работы.

5. Оплата труда за сверхурочную работу (при повременной и сдельной оплате труда), за работу в праздничные и выходные дни, работу в ночное время производится Работодателем в повышенном размере согласно условиям коллективного договора.

6. Работодатель выплачивает заработную плату в полном объёме и в сроки, которые установлены Трудовым кодексом Республики Казахстан. В случае невыплаты заработной платы Работодатель несёт ответственность, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

7. Порядок индексации заработной платы может устанавливаться коллективным договором.

8. В коллективных договорах предусматривается учёт мнения представителей Работников при издании актов Работодателя об установлении или изменении системы оплаты труда.

9. Минимальный предел межразрядного коэффициента должен быть установлен в размере не менее 1,02, более высокие межразрядные коэффициенты устанавливаются в коллективном договоре.

10. В целях мотивации труда Работодатель имеет возможность производить Работникам не менее одной из выплат:

- вознаграждение за выслугу лет;
- единовременная выплата по итогам работы предприятия за год (тринадцатая зарплата);
- премии и другие выплаты.

Условия и порядок выплат определяется коллективным договором.

4. Рабочее время и время отдыха

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

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

3. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются Работникам, труд которых в тяжёлых, вредных и (или) опасных условиях подтверждён результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

Коллективным договором или отдельными Соглашениями между Работодателем или Профсоюзом могут предусматриваться дополнительные отпуска поощрительного характера.

4. По личному заявлению Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность и основания для его предоставления определяется коллективным договором.

5. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 (сорок) часов в неделю.

6. Для Работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 (тридцать шесть) часов в неделю согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждённому уполномоченным органом Республики Казахстан либо по результатам аттестации с правом применения Работодателем суммированного учёта рабочего времени.

7. Ежедневное время выполнения работы в подземных условиях не должно превышать 6 (шесть) часов.

5. Занятость

1. В целях обеспечения занятости Работников отрасли Профсоюзы содействуют Работодателю в разработке программ эффективной занятости, а также связанных с ними, планов по подготовке и переподготовке кадров.

2. В случае ликвидации предприятия и 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 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. Работники, приступившие к работе после отпуска по уходу за ребенком 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) производятся компенсационные выплаты по соглашению Сторон.

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

7. Работникам, обучающимся по направлению Работодателя в высших и средних учебных заведениях по профильным специальностям, оплачивается проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно на условиях, определяемых договором на обучение, коллективным договором или актом Работодателя.

8. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случаях сокращения численности или штата Работников, ввиду снижения объёма производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния на предприятии, Работодатель в целях содействия эффективной занятости населения и предоставления возможности самостоятельного трудоустройства с момента вручения уведомления о расторжении трудового договора на основании письменного заявления Работника устанавливает Работнику сокращённую продолжительность рабочего времени с оплатой за фактически отработанное время либо предоставляет Работнику неиспользованные дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, а при их отсутствии необходимое количество дней отпуска без сохранения заработной платы.

9. Рассматривать возможность трудоустроить Работников, восстановивших трудоспособность после производственной травмы или профзаболевания, полученных на предприятии, при наличии вакантных мест по должности (профессии), пригодных по состоянию здоровья согласно медицинскому заключению.

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. 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 работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда.

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

5. Работодатель в целях реализации, предоставленных законодательством Республики Казахстан прав техническим инспекторам по охране труда, обеспечивает им допуск на рабочие места Работников с учётом требований безопасности и правил посещения производственных и режимных объектов в сопровождении представителя Работодателя.

6. В случае расторжения трудового договора по истечению срока в период временной нетрудоспособности с Работником, получившим производственную травму в связи с исполнением трудовых обязанностей, Работодатель выплачивает компенсацию в размере, равном социальному пособию за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на период после расторжения трудового договора, на основании листа о временной нетрудоспособности.

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

8. 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.

9. Работодатель обязан ознакомить вновь принимаемых на работу Работников, а также предоставляет 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.

10. Работодатель оказывает помощь в организации и оплачивает ритуальные услуги, и похороны погибшего Работника от несчастного случая на производстве на условиях, определённых коллективным договором.

7. Социальные гарантии

1. Работодатель устанавливает Работникам дополнительную выплату к ежемесячному пособию по временной нетрудоспособности в размере и на условиях, определённых коллективным договором.

2. В случае гибели Работника на производстве выплачивать семье погибшего единовременное пособие в сумме не менее 10 (десяти) годовых заработных плат без учёта налогов. Остальные выплаты производить в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника за вред, причинённый здоровью работника при исполнении трудовых (служебных) обязанностей» и Трудовым кодексом Республики Казахстан. Данное положение о выплате пособия в случае гибели Работника на производстве должно предусматриваться в коллективном договоре, или в Соглашении между Работодателем и Профсоюзом, или в акте Работодателя.

3. По случаю празднования государственных, профессиональных, иных праздников и юбилейных дат, Работодатели совместно с Профсоюзами готовят представления о награждении ведомственными наградами Работников. Работодатель осуществляет вознаграждение в соответствии с требованиями действующего законодательства Республики Казахстан.

При награждении нагрудными знаками «Шахтёр данқы», «Кенші данқы» и «Еңбек данқы» в следующих размерах:

- III степень – 30 МРП;
- II степень – 45 МРП;
- I степень – 60 МРП,
- при награждении знаком «Құрметті кенші» – 100 МРП;
- при награждении медалью «Еңбек ардагері» – 45 МРП.

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

5. Работодатель может выплачивать единовременное пособие Работникам в связи с рождением ребёнка. Размер пособия и порядок выплаты определяются коллективным договором, а при его отсутствии актом Работодателя.

6. Работодатель вправе оказывать материальную помощь несовершеннолетним детям Работников, погибших, либо утративших трудоспособность в результате получения производственной травмы, профессионального заболевания, связанного с исполнением трудовых обязанностей, виды и условия, которой определяется коллективным договором.

7. Работодатель выплачивает единовременное пособие при расторжении трудового договора при достижении Работником пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении». Порядок выплаты, условия и размеры пособия определяются коллективным договором или отдельным Соглашением между Работодателем и Профсоюзом.

8. Работодатель финансирует мероприятия по оздоровлению Работников, включая спортивно и культурно-массовые, а также проекты, направленные на организацию досуга и оздоровление детей Работников, на условиях и в размере, определяемых коллективным договором или отдельным Соглашением между Работодателем и Профсоюзом.

9. Работодатель выплачивает единовременное пособие на погребение Работников. Размеры пособия и порядок выплаты определяются коллективным договором или отдельным Соглашением между Работодателем и Профсоюзом. Действие настоящего пункта может распространяться на пенсионеров из числа бывших Работников предприятия.

10. Работодатель совместно с Профсоюзами оказывает адресную социальную поддержку Работникам и членам их семей. Размеры и порядок адресной социальной помощи определяются коллективным договором.

11. Дополнительные гарантии, не предусмотренные законодательством Республики Казахстан, Генеральным и настоящим Соглашениями устанавливаются коллективным договором или актом Работодателя.

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 молодежи 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. Работодатель принимает на производственную практику учащихся и студентов и оплачивает время работы тех из них, с которыми заключены договоры дуального обучения.

3. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Сторон по реализации государственной молодёжной политики в организациях 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.

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

5. Стороны обеспечивают развитие наставничества и трудовых династий на предприятиях.

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. Работодатель вправе распространять действующие на предприятии трудовые права, гарантии, льготы, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобождённых выборных и Работников Профсоюза в порядке, определяемом коллективным договором.

3. По согласованию Сторон и при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель не реже 1 (одного) раза в месяц, не позже первой декады следующего месяца, перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

4. 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 с сохранением заработной платы.

5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения Профсоюза, членами которого они являются. Не освобождённый от основной работы руководитель (председатель) Профсоюза не может быть привлечён к дисциплинарной ответственности без мотивированного мнения вышестоящего Профсоюза.

6. Производственный совет определяет права и обязанности технических инспекторов и условия их поощрения.

7. 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.

8. В рамках коллективных договоров, Сторонами могут предусматриваться условия и порядок проведения общественного контроля.

9. Профсоюз предоставляет отчётность об использовании целевых денежных средств, выделяемых Работодателем с периодичностью, оговорённой коллективным договором или соглашением между Работодателем и Профсоюзом.

10. Контроль и ответственность за выполнением Соглашения

1. Стороны осуществляют контроль за выполнением настоящего Соглашения. Ответственность за неисполнение настоящего Соглашения Сторонами осуществляется на основании законодательства Республики Казахстан

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.

Заседания Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений 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



А. Ержанов

Республиканская ассоциация
горнодобывающих
и горно-металлургических
предприятий (АГМП)



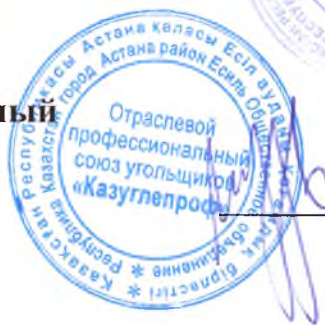
Н. Радостовец

Генеральный директор
ТОО «Богатырь Комир»



Н. Корсаков

Отраслевой профессиональный
союз угольщиков
«Казуглепроф»



М. Миргаязов

Отраслевой
горно-металлургический
профессиональный союз
«Казпрофметалл»



А. Нуралин

Отраслевой профсоюз работников
Угольной промышленности



М. Никифоров

*Зарегистрировано в Министерстве
труда и социальной защиты
на основании РК 15 апреля 2021 г
№ 72*

Тасуегулов М.