

Одобрено протоколом Отраслевой  
комиссии по социальному партнерству и  
регулированию социальных и трудовых  
отношений нефтегазовой,  
нефтеперерабатывающей и  
нефтегазохимической отраслях  
№ 4-2019 от «22» «ноября» 2019 года

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
В НЕФТЕГАЗОВОЙ, НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ И  
НЕФТЕГАЗОХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛЯХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
НА 2020-2022 ГОДЫ**

Зарегистрировано в Министерстве  
труда и социальной защиты населения  
Республики Казахстан  
№ 50 от 03.12 2019 года

г. Нур-Султан, 2019 год

## СОДЕРЖАНИЕ

№	РАЗДЕЛЫ	Страница
I	<u>Общие положения</u>	<u>2</u>
II	<u>Взаимоотношения и обязательства сторон</u>	<u>5</u>
III	<u>Порядок рассмотрения программных и стратегических документов</u>	<u>7</u>
IV	<u>Развитие социального партнерства и диалога в отраслях</u>	<u>7</u>
V	<u>Основные принципы оплаты труда</u>	<u>9</u>
VI	<u>Рабочее время и время отдыха</u>	<u>11</u>
VII	<u>Социальные гарантии, компенсации и льготы</u>	<u>12</u>
VIII	<u>Содействие занятости</u>	<u>12</u>
IX	<u>Гендерная и молодежная политики</u>	<u>14</u>
X	<u>Порядок утверждения отраслевой рамки квалификации</u>	<u>15</u>
XI	<u>Порядок формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда</u>	<u>15</u>
XII	<u>Обеспечение безопасных условий и охрана труда</u>	<u>16</u>
XIII	<u>Порядок формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и рассмотрения коллективных трудовых споров</u>	<u>20</u>
XIV	<u>Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок</u>	<u>21</u>
XV	<u>Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства</u>	<u>22</u>
XVI	<u>Порядок формирования, компетенции и деятельность группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров</u>	<u>22</u>
XVII	<u>Порядок формирования и деятельности координационного центра по развитию кадрового потенциала и квалификаций</u>	<u>23</u>
XVIII	<u>Гарантии деятельности профсоюза</u>	<u>23</u>
XIX	<u>Заключительные положения</u>	<u>25</u>

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение о социальном партнерстве в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2020-2022 годы (далее - Соглашение) заключено в целях создания Общества Всеобщего Труда, стабильной и эффективной деятельности отраслевых организаций для развития главного богатства страны – человека в условиях новых технологий, роботизации и автоматизации, в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, трудовым законодательством Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Конвенциями Международной организации Труда, ратифицированными Республикой Казахстан, а также в соответствии с Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей на 2018 – 2020 годы (далее – Генеральное соглашение).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- государство, в лице Министерства энергетики Республики Казахстан (далее - Министерство);

- работодатели нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, в лице их полномочных представителей: Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» и Объединение юридических лиц «Казахстанская ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «KAZENERGY» и отраслевые организации (далее - Работодатель);

- работники нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, в лице их полномочных представителей работников: ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз нефтегазового комплекса», ОО «Казахстанский нефтегазовый отраслевой профессиональный союз» и ОО «Отраслевой профессиональный союз работников химической, нефтегазохимической и родственных отраслей промышленности» (далее - Профсоюзы).

1.3. Социальное партнерство направлено на решение следующих задач:

1) реализация государственной политики в области социально-трудовых отношений;

2) создание эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними отношений;

3) обеспечение социальной стабильности и общественного согласия в отраслях на основе объективного учета интересов всех сторон;

4) обеспечение гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты;

5) повышение квалификации и профессионального уровня работников;

6) содействие процессу консультаций и переговоров между сторонами социального партнерства на всех уровнях в целях максимально возможного достижения компромисса;

7) содействие мирному разрешению коллективных трудовых споров;

8) обеспечение реализации нормативных правовых актов в области охраны труда;

9) повышение качества трудовых ресурсов через развитие отраслевой системы квалификаций;

10) совершенствование порядка определения потребности отраслей в кадрах, в т.ч. иностранной рабочей силе.

1.4. Соглашение заключено на принципах:

1) соблюдения Сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, безопасности и охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности;

2) уважения интересов Сторон;

3) свободы выбора обсуждаемых вопросов и гласности принимаемых решений;

4) добровольности и полномочности принятия сторонами взаимных обязательств и реальности их исполнения, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

5) обязательности выполнения настоящего Соглашения и ответственности Сторон за невыполнение по их вине принятых обязательств;

7) содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства;

8) недопущения дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям.

1.5. Действие Соглашения распространяется на Министерство энергетики РК, работодателей, работников и их представителей в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях РК.

1.6. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений.

В случае, когда во внутренних документах организаций предусмотрены наиболее благоприятные для работников условия, чем предусмотренные в Соглашении, применяются более благоприятные для работников условия внутренних документов организаций.

1.7. Действие Соглашения также распространяется на организации соответствующей сферы деятельности, зарегистрированные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, учредителями (участниками) или акционерами которых являются иностранные граждане или иностранные юридические лица либо юридические лица с иностранным участием, а также филиалы и представительства иностранных юридических лиц.

1.8. Соглашение является основой для переговоров в организациях при заключении коллективных договоров, содержание которых не должно ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан и Генеральным соглашением.

1.9. В течение срока действия Соглашения в него по согласованию всех Сторон социального партнерства могут вноситься изменения и дополнения, которые оформляются отдельным приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения работников.

1.10. Ни одна из Сторон Соглашения не вправе в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, за исключением случаев, предусмотренных статьей 404 Гражданского кодекса Республики Казахстан.

1.11. Нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу.

1.12. В настоящем Соглашении используются следующие понятия и их определения:

1) социальное партнерство – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями;

2) отраслевая комиссия - постоянно действующий орган по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций

и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями, обязательными для исполнения Сторонами;

3) отраслевое соглашение – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемый между Сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на отраслевом уровне;

4) коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. Коллективный договор может заключаться как в организациях, так и в филиалах и представительствах иностранных юридических лиц. В организации допускается наличие одного коллективного договора;

5) трудовой договор – письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Республики Казахстан (далее – Трудовой кодекс), законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, коллективным договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

6) работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

7) работодатель – физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;

8) представители работодателей – физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей;

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

10) примирительная комиссия – орган, создаваемый по соглашению между Работодателем и Работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон;

11) примирительные процедуры – последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при недостижении согласия в ней – в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации;

12) трудовой спор – разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя;

13) трудовой арбитраж – временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при не достижении соглашения в примирительной комиссии;

## II. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Стороны договорились:

- 1) руководствоваться принципами, указанными в пункте 1.4 настоящего Соглашения;
- 2) сотрудничать на паритетных началах при решении задач по созданию эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- 3) выступать в органах государственного управления, судах по вопросам защиты трудовых, социальных и связанных с ними экономических прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, программ, рекомендаций;
- 4) в соответствии с законодательством Республики Казахстан предоставлять друг другу информацию в объемах и сроках, согласованных Сторонами по вопросам, затрагивающим трудовые права и социально-экономические интересы Сторон для осуществления контроля за соблюдением положений Соглашения;
- 5) обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Соглашением социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права работников и работодателей в расширении перечня этих гарантий и льгот при заключении коллективных договоров;
- 6) руководствоваться при разрешении конфликтных ситуаций принципами неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан, социальной ответственности, взаимного уважения; принимать предупреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, способных повлечь возникновение коллективных трудовых споров;
- 7) обеспечивать повышение компетенций трудовых ресурсов и гибкие перетоки кадров внутри и между организациями в отраслях;
- 8) осуществлять меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом технологического обновления экономики;
- 9) соблюдать договоренности, достигнутые в ходе трехсторонних переговоров и консультаций в рамках социального партнерства;
- 10) содействовать внедрению единой системы учета электронных трудовых договоров в соответствии с действующим законодательством;
- 11) оказывать содействие при разработке нормативных правовых актов, регулирующих подтверждение соответствия и присвоение квалификации по регулируемым профессиям на организациях отраслей.

2.2. Работодатели:

- 1) создают условия для реализации настоящего Соглашения в организациях, рассматривают предложения, ведут переговоры, консультации и заключают коллективные договоры в установленном порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом;
- 2) информируют новых работников при приеме на работу о наличии настоящего Соглашения, знакомят их с коллективным договором и приложениями к нему, порядком их действия, а также актами работодателя, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и функциональным обязанностям;
- 3) осуществляют в составе Производственного совета по безопасности и охране труда совместные действия с Профсоюзами (а при их отсутствии с представителями работников) по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах;
- 4) содействует развитию отраслевой системы квалификаций;
- 5) принимают участие в разработке отраслевых профессиональных стандартов;

- 6) способствуют внедрению дуального и производственного обучения на предприятиях и распространяют институт наставничества, в том числе, при руководстве производственным обучением и профессиональной практикой студентов технического и профессионального и высшего образования;
- 7) содействуют в реализации соответствующих направлений Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017 – 2021 годы «Еңбек»;
- 8) проводят обновление основных средств с учетом внедрения передовых технологий;
- 9) содействуют развитию внутрипроизводственного обучения работников организации;
- 10) принимают меры по организации рабочих мест с высокой производительностью и безопасными условиями труда и обеспечивают обучение персонала в соответствии с требованиями обновленных рабочих мест;
- 11) принимают меры по недопущению социально-трудовых конфликтов;
- 12) организывают встречи с коллективами по вопросам регулирования трудовых отношений и производственной деятельности предприятий;
- 13) проводят среди руководителей обучение и разъяснение трудового законодательства, обучающие тренинги по развитию навыков умения вести переговоры и достижения консенсуса в трудовых конфликтах.

### 2.3. Профсоюзы:

- 1) содействуют повышению эффективности производства, внедрению новой техники, улучшению качества продукции, росту прибыли организаций в отраслях, а также обеспечивают, в пределах своих полномочий, реализацию положений Соглашения;
- 2) содействуют работодателям в вопросах соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, правил безопасности и охраны труда, разъяснения действующих систем оплаты труда и строят отношения с ними на основе постоянного социального диалога;
- 3) осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях отраслей на условиях и в порядке, закрепленных в Соглашении;
- 4) осуществляют в составе Производственного совета по безопасности и охране труда совместные действия с работодателями по обеспечению требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах, организуют и совершенствуют работу технических инспекторов по охране труда;
- 5) принимают меры по недопущению трудовых конфликтов, забастовок и прекращения (приостановления) работ при условии выполнения Работодателями, принятых на себя обязательств по Соглашению;
- 6) проводят работу по пропаганде здорового образа жизни, содействуют прохождению профилактических и обязательных медицинских осмотров работниками, а также содействуют организации санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления детей работников в детских лагерях и санаториях;
- 7) обеспечивают соблюдение работниками, интересы которых представляет соответствующий профсоюз, установленного законодательством Республики Казахстан порядка организации и проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций, своевременно информируют работодателей о решениях, принимаемых коллегиальными органами Профсоюзов и предупреждают их о планируемых коллективных действиях;
- 8) обеспечивают защиту социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюзов, оказывают им правовую и консультативную помощь;

9) проводят разъяснительную работу среди членов профсоюзов по повышению их правовой грамотности, в том числе по применению норм трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах;

10) информируют работников отраслей о принимаемых мерах и решениях по вопросам социально- трудовых отношений;

11) принимают участие в работе комиссий, рабочих групп по подготовке и рассмотрению проектов нормативных правовых актов, связанных с трудовыми и социально-экономическими вопросами;

12) участвуют в составе согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, а также примирительной комиссии и трудового арбитража при рассмотрении коллективных трудовых споров;

13) рассматривают коллективные трудовые споры в организациях, отнесенных законодательством РК к опасным производственным объектам исключительно путем примирительных процедур в целях недопущения забастовок.

#### 2.4 Министерство:

1) содействует укреплению и развитию системы социального партнерства путем осуществления функций по разработке настоящего Соглашения, участия в переговорах по заключению и реализации Соглашения, в том числе путем осуществления функции координатора в вопросах развития социального партнёрства;

2) обсуждает и при необходимости разъясняет основные приоритеты стратегии социального партнерства в отраслях и содействует ее практической реализации в регионах;

3) привлекает представителей Профсоюзов и Работодателей к участию в работе заседаний, коллегии, совещаний в рамках реализации социального партнерства в отраслях.

4) оказывает содействие в совершенствовании порядка определения потребности отраслей в иностранной рабочей силе;

5) стимулирует повышение качества продуктов и услуг за счет гармонизации национальных стандартов с международными, обеспечивает развитие инфраструктуры сертификации.

2.5. Все иные обязательства Сторон социального партнерства предусматриваются действующим законодательством Республики Казахстан и конкретизируются при заключении коллективных договоров в организациях отраслей.

### **III. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ПРОГРАММНЫХ И СТРАТЕГИЧЕСКИХ ДОКУМЕНТОВ**

3.1. Координатором разработки и реализации программных и стратегических документов выступает Министерство.

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

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

### **IV. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ДИАЛОГА В ОТРАСЛЯХ**

4.1. Стороны считают необходимым обеспечить дальнейшее развитие социального партнерства, более эффективное использование его возможностей при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития и регулирования социальных, трудовых отношений и непосредственно связанных с ними в отраслях.



4.2. Стороны признают, что основными целями социального партнерства является предупреждение трудовых конфликтов, разъяснение работникам их прав, анализ и совершенствование практики регулирования социально-трудовых отношений, внедрение принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования, а также безопасность и охрана труда.

4.3. Стороны пришли к согласию, что социальное партнерство на отраслевом уровне, в том числе, согласование интересов Сторон путем проведения консультаций и переговоров, обеспечивается Отраслевой комиссией. Отраслевая комиссия в пределах компетенции, установленной законодательством Республики Казахстан, участвует в разработке и принятии Соглашения.

4.3.1. Стороны договорились:

1) принимать комплекс упреждающих мер по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов;

2) предоставлять на ежегодной основе информацию исполнения отраслевого соглашения и коллективных договоров в отраслевых предприятиях;

3) продолжить совместную работу по подготовке предложений, направленных на совершенствование нормативной правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и повышения эффективности разрешения коллективных трудовых споров;

4) проводить обмен информацией, документами и материалами, статистическими данными по вопросам, определенным настоящим Соглашением, для выполнения взятых на себя обязательств и осуществления взаимного контроля.

4.4. Министерство утверждает Положение об Отраслевой комиссии по согласованию со Сторонами социального партнерства. Персональный состав участников Отраслевой комиссии формируется каждой Стороной самостоятельно.

4.5. Отраслевая комиссия действует в соответствии с утвержденным Положением и планами работы. Решения Отраслевой комиссии принимаются только на основе достижения согласия всех сторон в переговорах и оформляются соответствующими протоколами.

4.6. Стороны участвуют в социальном партнерстве посредством:

1) участия в работе Отраслевой комиссии;

2) разработки проектов соглашений и коллективных договоров и их заключения;

3) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;

4) обеспечения участия работников или их представителей в управлении организацией в рамках полномочий, предусмотренных Трудовым кодексом, коллективным договором и уставом организации;

5) постоянного освещения в средствах массовой информации договоренностей, достигнутых во время консультаций и переговоров сторон социального партнерства, и обнародования информации о состоянии выполнения, взятых на себя обязательств;

6) проведения профилактических мер по недопущению коллективных трудовых споров, правонарушений в сфере трудовых отношений.

4.7. Уклонение представителей Сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению Соглашения или необоснованный отказ от подписания Соглашения, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредставление информации, необходимой для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Соглашения, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

4.8. Стороны способствуют созданию условий для свободной деятельности представителей работников в организациях в соответствии с Конвенциями Международной Организации Труда № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию», № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях».

4.9. Профсоюзы:

1) проводят среди работников обучение и разъяснение основ трудового законодательства, обучающие тренинги по развитию навыков умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых конфликтах;

2) при возникновении коллективного трудового спора обеспечивают его разрешение в рамках действующего законодательства, не допуская проведение незаконных забастовок, собраний, акций протеста.

## **V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

5.1. Стороны признают взаимную необходимость и ответственность за проведение политики, направленной на повышение оплаты труда работников отраслей за счет роста эффективности производства.

5.2. Стороны договорились о том, что:

1) положения об установлении и пересмотре форм, систем оплаты труда, премирования и другие виды стимулирования труда определяются условиями коллективных договоров и (или) актами работодателя;

2) система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат;

3) минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника первого разряда должен быть не ниже минимального размера месячной заработной платы (далее – МРМЗП), установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, с коэффициентом 1,3, с учетом величины ставки налогов по индивидуальному подоходному налогу и обязательным пенсионным взносам, за исключением организаций, привлекаемых на договорных условиях для выполнения отдельных работ (услуги охраны объектов, организации питания, проживания, уборки).

Коэффициент 1.3 к месячной тарифной ставке (окладу) работника первого разряда применяется только в тех организациях, в которых данная тарифная ставка (оклад) ниже МРМЗП с коэффициентом 1.3.

В случае, если системой оплаты труда в организациях предусмотрен минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника первого разряда с более высокими значениями, он не может быть пересмотрен в сторону уменьшения;

3-1) Установить минимальный предел межразрядного коэффициента в отраслях между первым и вторым, вторым и третьим квалификационными разрядами не менее - 1,07; между третьим и четвертым, между четвертым и пятым, между пятым и шестым - не менее 1,05; между шестым и седьмым, седьмым и восьмым разрядами - не менее 1,01;

В случае если системой оплаты труда в организациях предусмотрены межразрядные коэффициенты с более высокими значениями, они не могут быть пересмотрены в сторону уменьшения;

4) оплата труда работников отраслей, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, определенным уполномоченным государственным органом по труду и по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Отраслевые коэффициенты устанавливаются в размерах, соответствующих классифицируемым условиям труда по степени вредности, согласно Руководству Агентства по делам здравоохранения Республики Казахстан «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса» №1.04.001.2000 от 30 ноября 2000 года и Приказу Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1057. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 31 декабря 2015 года №12743 «Об утверждении Правил обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда» в процентах (4,8,12,16,20,24) от базовой тарифной ставки рабочего первого разряда.

Установленные условия оплаты труда предоставляются работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

Размер повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, определяется в коллективных договорах и (или) актах работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, закрепленных в настоящем отраслевом соглашении.

В случае, если в организациях предусмотрены условия оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда с более высокими значениями, чем предусмотрено настоящим соглашением, они не могут быть пересмотрены в сторону уменьшения, до аттестации производственных объектов по условиям труда;

5) Работодателем может производиться индексация в порядке, установленном коллективным договором или актом работодателя, с учетом финансово-экономического положения в организации;

6) заработная плата работникам отраслей выплачивается в денежной форме не реже одного раза в месяц и в сроки, установленные в Трудовом кодексе;

7) оплата времени сверхурочной работы, работы в праздничные и выходные дни, работы в день профессионального праздника («День работников нефтегазового комплекса»), оплата труда в ночное время, оплата времени простоя по вине работодателя производится в размере согласно условиям коллективного договора и (или) акта работодателя, но не ниже размера, предусмотренного Трудовым кодексом.

Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и статьей 115 Трудового кодекса.

В случае невыплаты заработной платы в полном объеме и в сроки, предусмотренные трудовым законодательством, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню, размер которой определяется пунктом 3 статьи 113 Трудового кодекса;

8) для обеспечения рациональной расстановки и использования кадров для работника соответствующей квалификации устанавливаются обоснованные нормы затрат труда (нормы времени, выработки, трудоемкости, обслуживания, численности) на выполнение различных работ в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда, в соответствии с пунктом 2 статьи 101 Трудового Кодекса, производится работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.

## VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время и время отдыха в организациях отраслей регламентируются трудовым законодательством РК и правилами трудового распорядка. Работодатели осуществляют в организациях полный учет рабочего времени, фактически отработанного работниками.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не должна превышать сорока часов в неделю. В трудовом договоре может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

6.3. При суммированном учете рабочего времени (в том числе при вахтовом методе работ) продолжительность рабочей смены должна составлять не более двенадцати часов в сутки при условии соблюдения установленной для данной категории работников средней нормы еженедельной продолжительности рабочего времени в пределах учетного периода, срок которого не может превышать одного года.

6.4. Привлечение к сверхурочным работам (за пределами установленной продолжительности рабочего времени) допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Оплата труда в праздничные и выходные дни производится в соответствии с условиями трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже размера, установленного Трудовым кодексом.

6.5. Вахтовый метод — это особая форма осуществления работы вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, жильем и организовать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междуменного отдыха. Порядок и условия работы вахтовым методом предусмотрены трудовым законодательством и коллективными договорами.

6.6. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в организациях отраслей составляет двадцать четыре календарных дня. При этом условиями трудовых, коллективных договоров и (или) актами работодателя может устанавливаться большая продолжительность отпуска.

6.7. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска, согласно Трудовому кодексу. Коллективными договорами и (или) актами работодателя может быть предусмотрена большая продолжительность дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, а также могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за ненормированную, длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных и иного характера работ.

6.8. На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом. Коллективными договорами может быть предусмотрено предоставление этих отпусков с сохранением заработной платы.

6.9. В соответствии с Указом Президента Республики Казахстан «О внесении изменений в Указ Президента РК от 20 января 1998 года № 3827» от 15 ноября 2003 года № 1226 первое воскресенье сентября считается профессиональным праздником - «Днём работников нефтегазового комплекса». В этот день или накануне Работодатели и полномочные представители работников рассмотрят возможность организации и проведения торжественного собрания в организациях с чествованием передовиков производства.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

7.1. Условия, порядок назначения и выплаты социальных пособий и материальной помощи работникам отраслей, в соответствии с Трудовым кодексом, устанавливаются коллективными договорами и (или) актами работодателя, положениями о социальной поддержке трудящихся организаций отраслей.

7.2. В коллективных договорах могут быть предусмотрены следующие виды социальных гарантий и льгот:

- материальная помощь;
- организация медицинского обслуживания работников;
- единовременное поощрение работников, удостоенных Государственных наград, знаков отличия, не относящихся к Государственным наградам, а также других видов поощрения внутри организации;
- единовременное поощрение работников, приуроченное к праздничным датам и профессиональному празднику, юбилейным датам и уходу на заслуженный отдых;
- авансы, ссуды (займы), предоставляемые работникам;
- социальные льготы, предоставляемые работникам на оздоровление (либо в виде материальной помощи к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску, либо в виде предоставления путевок на лечение и отдых);
- иные виды социальной поддержки, исходя из финансовой возможности организации.

7.3. Работодатели при наличии необходимых для этих целей средств бюджета:

- оказывают содействие по привлечению частных инвестиций в образование и здравоохранение;
- содержат социальные объекты, находящиеся на балансе организаций (базы отдыха, детские оздоровительные лагеря, клубные учреждения, спортивные сооружения и т.п.), и их персонал;
- предоставляют профсоюзным органам денежные средства на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

7.4. Профсоюзы, при наличии финансовых средств, организуют физкультурно-спортивные и культурно-массовые мероприятия среди работников, а центральные органы отраслевых профсоюзов организуют подобные мероприятия на международном и республиканском уровнях.

7.5. Социальные гарантии, компенсации и льготы предоставляются с учетом финансового состояния организации.

## **VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

8.1 Работодатели:

1) уведомляют в письменной форме каждого работника:

- не позднее чем за пятнадцать календарных дней об изменении условий труда в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя;

- за пятнадцать рабочих дней о расторжении трудового договора по причине снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекших ухудшение экономического состояния работодателя;

- не менее чем за один месяц о расторжении трудового договора в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников.

2) предоставляют работнику с момента его уведомления о предстоящем расторжении трудового договора и до даты расторжения свободное время до трех рабочих дней с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы;

3) разрабатывают и применяют программы по досрочному расторжению трудовых отношений с работниками предпенсионного возраста и, прежде всего, с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4) участвуют в реализации государственной политики занятости путем:

- оказания содействия в трудоустройстве с соблюдением условий трудовых и коллективных договоров в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан;

- развития системы профессионального обучения работников;

- подготовки кадров через организации образования, реализующие учебные программы технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования;

- сохранения и рационального использования квалифицированных работников в ходе структурных изменений в организациях;

- создания рабочих мест для организации общественных работ и социальных рабочих мест;

- принятия на имеющиеся вакансии лиц, обратившихся по вопросу трудоустройства, в том числе по направлению центра занятости населения в соответствии с квалификационными требованиями, установленными в организациях;

- создания специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

- предоставления сведений о текущих вакансиях и данных о прогнозируемом создании рабочих мест в разрезе востребованных специальностей в единую информационную базу рынка труда;

- создания рабочих мест.

5) не допускают в информациях о вакансиях для приема на работу требования дискриминационного характера;

6) направляют сведения центру занятости населения в течение пяти рабочих дней со дня появления свободных рабочих мест (вакантных должностей) с указанием условий труда и его оплаты;

7) предоставляют центру занятости населения письменно или посредством государственного интернет-ресурса «Биржа труда» в полном объеме информацию о предстоящем высвобождении работников в связи с прекращением деятельности работодателя – физического лица либо ликвидацией работодателя – юридического лица, сокращением численности или штата, снижением объема производств и выполняемых работ и услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, о количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроков, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения;

8) в течение пяти рабочих дней со дня направления к нему центром занятости населения лиц, ищущих работу, извещают центр о приеме на работу или отказе в приеме на работу с указанием причин путем соответствующей отметки в направлении;

9) выполняют установленную квоту рабочих мест:

- для инвалидов и несовершеннолетних выпускников интернатных организаций при наличии в организации рабочих мест с нормальными условиями труда;

- для лиц, состоящих на учете службы пробации, а также лиц, освобожденных из мест лишения свободы, при условии соответствия квалификационным требованиям к профессиям;

10) производят социальные отчисления в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании и исполняют иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан;

11) способствуют выстраиванию системы управления перетоками трудовых ресурсов для недопущения напряженности на рынке труда, в том числе за счет обеспечения развития компетенций потенциально высвобождаемых кадров в отраслях.

8.2 Профсоюзы принимают участие в:

- 1) осуществлении мероприятий по обеспечению занятости населения;
- 2) разработке нормативных правовых актов по вопросам занятости населения, затрагивающим трудовые и социальные права и интересы граждан, в том числе по вопросам занятости населения, а также иные права в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

## **IX. ГЕНДЕРНАЯ И МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКИ**

9.1. Стороны признают необходимым предусматривать в коллективных договорах следующие условия:

1) Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери;

2) предпринимать необходимые меры по сокращению использования труда женщин на работах с вредными и (или) опасными, тяжелыми условиями труда. Предоставлять женщинам, занятым на работах с вредными и (или) опасными, тяжелыми условиями труда, возможность выбора другой профессии при наличии такой возможности и вакантных мест;

3) по письменному заявлению беременной женщины, законного представителя (одного из родителей, усыновителя, удочерителя, опекуна, попечителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, устанавливать неполное рабочее время;

4) переводить беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, применение суммированного учета рабочего времени (вахтовый метод работы), с сохранением средней заработной платы при наличии медицинского заключения;

5) предоставлять по письменному заявлению работника, имеющего четырех и более детей дошкольного и (или) школьного возрастов (одному из законных представителей) дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 2 календарных дней, без права переноса на следующий календарный год, если работник не использовал его в течение текущего календарного года. Данный дополнительный оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется одному из родителей, если оба родителя работают в одной и той же организации;

6) предоставлять преимущественное право на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск в летнее или в любое удобное для них время женщинам, имеющим трех и более детей.

9.2. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности в отношении гендерной и молодежной политики:

1) проведение профессионального обучения женщин и молодежи с учетом потребностей рынка труда по заявкам работодателей в организациях образования либо в учебных центрах работодателей;

2) заключение между центром занятости населения, обучающей организацией, работодателем и обучаемым социальным контракта, который должен содержать права и обязанности сторон, условия оплаты обучения и досрочного расторжения договора, срок и источники финансирования профессионального обучения;

3) создание работодателем на основе договора с центром занятости населения рабочих мест для прохождения молодежной практики. При создании рабочих мест не могут быть использованы вакансии на постоянные рабочие места. Созданные рабочие места должны соответствовать полученной выпускником организации образования профессии (специальности);

4) осуществление мер по реализации концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года, направленные на:

- обеспечение охраны материнства и детства, социальной поддержки женщин, решение гендерных проблем в сфере социально-трудовых отношений;

- поддержку мужчин и женщин, занимающихся уходом за детьми и их воспитанием на равных правах;

- увеличение представительства женщин на уровне принятия решений.

5) формирование IT-знаний, финансовой грамотности и воспитания патриотизма молодежи.

## **Х. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ ОТРАСЛЕВОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИИ**

10.1. В соответствии с пунктом 4 статьи 117 Трудового кодекса Отраслевая комиссия рассматривает и утверждает отраслевую рамку квалификаций в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан (далее - ОРК).

10.2. ОРК разрабатывается на основе Национальной рамки квалификаций (далее – НРК), которая содержит 8 (восемь) уровней квалификации, что соответствует Европейской рамке квалификаций и уровням образования, определенным Законом Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании».

10.3. ОРК разрабатывается в соответствии с принципами непрерывности, преемственности и последовательного повышения требований к компетенциям, умениям, навыкам и знаниям работников (в зависимости от области профессиональной деятельности и вида трудовой деятельности по степени увеличения квалификационного уровня).

10.4 ОРК представляет собой рамочную конструкцию, оформленную согласно структуре НРК. ОРК классифицирует в отраслях требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции. ОРК содержит детализированное структурное описание требований к профессиональным и личностным компетенциям, к знаниям, умениям и навыкам.

10.5. Разработчик направляет ОРК в Отраслевую комиссию по социальному партнёрству на государственном и русском языках на бумажном и электронном носителях для утверждения и размещения на сайте Министерства энергетики.

10.6. Стороны совместно принимают участие в работе по развитию отраслевой системы квалификаций.

10.7. Стороны участвуют и привлекают к участию предприятия в разработке профессиональных стандартов и стимулируют работников к саморазвитию для реализации принципа «обучение в течение жизни».

## **ХІ. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО СОВЕТА ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА**

11.1. Стороны договорились:

1) способствовать созданию производственных советов по безопасности и охране труда в организациях для совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;



2) организовывать пропаганду знаний, обучение должностных лиц и работников организаций в области охраны труда, техники безопасности, промышленной и экологической безопасности».

3) Предоставлять на ежегодной основе информацию о работе производственных советов по безопасности и охране труда для коллектива предприятий отраслей, а также в установленном порядке на Отраслевой комиссии.

11.2. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда (далее – Производственный совет). В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда.

11.3. Состав Производственного совета утверждается совместным решением работодателя и представителей работников.

11.4. Производственный совет возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года. Решения Производственного совета являются обязательными для работодателя и работников. Решения Совета могут быть учтены при заключении соглашений, коллективных договоров.

11.5. Производственный совет организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия - общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.

11.6. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением Производственного совета. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением Производственного совета.

## **XII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА**

12.1. Стороны Соглашения признают приоритетом сохранение жизни и здоровья работников как главное направление политики в области охраны труда в организациях отраслей и берут на себя следующие обязательства.

12.2. Работодатели:

1) Обеспечивают безопасные условия и охрану труда работников в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан, Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами и настоящим Соглашением;

2) Принимают меры по предотвращению любых рисков причинения вреда жизни и здоровью работников путем:

- организации эффективной работы служб всех уровней, ответственных за безопасность и охрану труда;

- создания условий для деятельности Производственного совета;

- организации внутреннего контроля за состоянием и условиями безопасности и охраны труда.

3) проводят обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности, а также обеспечивают документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

4) не реже одного раза в три года организывают обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности руководящих

работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров;

5) создают для работников необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечивают выдачу и ремонт специальной одежды и обуви, снабжают работников средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду и (или) коллективными договорами, улучшающими положение работников;

6) не допускают работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, к переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

7) не допускают женщинам подъем и перемещение вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

8) определяют порядок допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;

9) осуществляют регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

10) предоставляют один раз в квартал уполномоченному государственному органу по труду и местному органу по инспекции труда, представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий безопасности и охраны труда;

11) обеспечивают расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

12) исполняют предписания и заключения государственных инспекторов труда, решения Производственного совета;

13) организуют проведение, с участием представителей работников, периодической, не реже чем один раз в пять лет, аттестации производственных объектов по условиям труда, а также обязательную аттестацию после реконструкции, модернизации, установления новой техники и технологии, в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду.

В состав Аттестационной комиссии включаются руководитель либо его заместитель, специалисты служб безопасности и охраны труда и иных подразделений по согласованию, а также представители работников;

14) представляют результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда на бумажном и электронном носителях в месячный срок, после получения результатов комплексной оценки состояния труда от специализированной организации по проведению аттестации;

15) выделяют необходимые средства на финансирование мероприятий по охране труда, обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

16) предпринимают неотложные меры по предотвращению или ликвидации стихийного бедствия, аварийной ситуации, несчастных случаев, гибели или порчи имущества и воздействия травмирующих факторов на других лиц, немедленному устранению их последствий;

17) осуществляют разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в порядке, установленном уполномоченным органом по труду;

18) обеспечивают за счет собственных средств проведение обязательных, периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и предсменных

медицинских освидетельствований работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания.

В случае необходимости определения состояния здоровья работника, его временной нетрудоспособности и профессиональной пригодности к работе, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц, проводят дополнительные медицинские освидетельствования на рабочих местах, либо до и (или) после окончания рабочего времени, вне перечня профессий, требующих медицинского освидетельствования согласно законодательству.

Отстраняют работника, не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

19) доводят до сведения работников, в том числе вновь принимаемых на работу, установленный режим труда и отдыха, достоверную информацию о состоянии условий труда, предупреждают о степени вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья;

Характеристики условий труда, компенсации и льготы за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах, а также в актах работодателя;

На отдельных видах работ работникам предоставляют внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяются коллективным договором или актами работодателя и (или) оценкой профессиональных рисков.

20) предоставляют работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время и обеспечивают обустройство помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников;

21) проводят оценку значимых опасностей и рисков, принимают меры по их минимизации;

22) создают условия для прохождения обязательных профилактических медицинских осмотров (скринингов) работникам, подлежащим данным осмотрам, на условиях и в порядке, предусмотренными коллективными договорами и (или) актами работодателя;

23) обеспечивают работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организуют их питание, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

Обеспечивают условиями пребывания работника на объекте производства работ, а также порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем.

В случае долговременного отказа работников, работающих вахтовым методом, от приема пищи работодатель приостанавливает работу и проводит дополнительные медицинские освидетельствования на рабочих местах либо после окончания рабочего времени, согласно актами работодателя.

При противопоказании медицинских заключений, работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей;

24) в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан, до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности, временно

перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах;

25) в случае отсутствия возможности перевести работника на легкую работу, работодатель, с согласия работника, освобождает его от работы с выплатой ежемесячного пособия в размере, предусмотренном в акте работодателя, но не менее установленного законодательством, до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности;

26) повышают эффективность внутреннего контроля за соблюдением безопасности и охраны труда в предприятиях;

27) реализуют комплекс мер, направленных на снижение производственного травматизма и предотвращение возникновения профессиональных заболеваний;

28) предлагают к внедрению передовой отечественной и (или) зарубежной опыт работы по улучшению условий безопасности и охраны труда;

29) разрабатывают комплекс мер, направленных на перевооружение и модернизацию производства в целях улучшения условий труда, последовательное снижение доли производственного оборудования с выработанным ресурсом и сроком службы;

30) проводят в соответствии с законодательством медицинские осмотры работников и своевременное и полное выполнение рекомендаций по результатам периодических медицинских осмотров работников;

31) своевременно проводят аттестацию производственных объектов по условиям труда и предоставляют работникам льготы и компенсации за тяжелые, вредные и (или) опасные условия труда;

32) проводят работу по добровольному декларированию на соответствие требованиям трудового законодательства и декларированию безопасности опасных производственных объектов;

33) несут солидарную ответственность за сохранение жизни и здоровья работников;

34) обеспечивают подготовку, переподготовку, повышение квалификации и аттестацию работников в области промышленной и экологической безопасности.

35) обеспечивают гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

### 12.3. Профсоюзы, выборные органы Профсоюзов:

1) в составе Производственного совета по безопасности и охране труда организуют совместные действия с работодателем по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах;

2) проводят разъяснительную работу среди работников по отстаиванию своих прав и выполнению ими обязанностей в области охраны труда;

3) организуют проведение проверок выполнения настоящего Соглашения, коллективных договоров, мероприятий по улучшению условий и охраны труда, устранению причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний, аварий на опасных производственных объектах;

4) организуют и участвуют в проведении Республиканского общественного смотра-конкурса на лучшую организацию труда и быта на производстве, различных отраслевых и региональных конкурсов по улучшению условий труда в организациях;

5) осуществляют тесное взаимодействие в рамках настоящего Соглашения с органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора, работодателями в вопросах охраны труда, здоровья, промышленной безопасности;

6) в составе Производственного совета по безопасности и охране труда осуществляют внутренний контроль по безопасности и охране труда, а также участвуют в расследовании несчастных случаев, травматизма, профессиональных заболеваний,

проводят анализ, участвуют в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролируют их выполнение;

7) оказывают практическую помощь членам Профсоюза в защите их прав на безопасные и здоровые условия труда, получение компенсаций за работу в особых условиях, представляют их интересы в органах государственной власти, суде, других правоохранительных и контролирующих органах, согласительных комиссиях;

8) в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда, наряду с соответствующим разделом коллективного договора, Стороны могут разрабатывать конкретные мероприятия по охране труда (программы, планы, соглашения и др.) с учетом финансово-экономического положения организаций отраслей;

9) несут солидарную ответственность за сохранение жизни и здоровья работников, в т.ч. проводят мероприятия по разъяснению основ принципа солидарной ответственности работника и работодателя;

10) проводят информационно-разъяснительную работу среди членов профсоюзных организаций на предмет соблюдения нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда;

11) незамедлительно информируют администрацию организации об авариях, инцидентах на опасном производственном объекте.

#### 12.4. Министерство:

1) совместно с работодателями и Профсоюзами участвует в обсуждении вопросов применения трудового законодательства;

2) оказывает содействие в разработке и реализации нормативных правовых актов в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности, а также государственных программ улучшения условий и охраны труда;

3) оказывает содействие в разработке и внедрении механизма дистанционного надзора за опасными производственными объектами;

4) оказывает содействие в совершенствовании системы подготовки и переподготовки специалистов в сфере охраны труда с учетом соответствующих профессиональных стандартов и использования современных технологий.

### **ХIII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ПО ВОПРОСАМ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И РАССМОТРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

13.1. В целях предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров в организациях отраслей по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей могут формироваться Советы по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров (далее – Совет).

13.2. Совет вырабатывает рекомендации и методики по предупреждению и разрешению трудовых споров в компаниях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей.

13.3. Решения Совета носят рекомендательный характер, содержат меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров, социально-трудовых конфликтов и забастовок.

13.4. На отраслевом уровне функции Совета, без его формирования, реализуются в рамках работы Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

#### **XIV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ И ЗАБАСТОВОК**

14.1. Стороны договорились на период действия Соглашения принимать упреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и забастовок.

14.2. В организациях, отнесенных к опасным производственным объектам Стороны обязаны разрешать трудовые споры исключительно путем примирительных процедур и не допускать действий, которые впоследствии могут быть признаны незаконными.

В этих целях:

14.3. Министерство в рамках работы Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений обсуждает тенденции социально-экономической ситуации в организациях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, которые являются потенциальными причинами ухудшения социальной стабильности в Республике или в отдельных его регионах.

14.3.1. Проводит семинар-совещания, круглые столы с участием сторон социального партнерства по вопросам предупреждения социально-трудовых конфликтов.

14.4. Работодатели:

1) проводят разъяснительную работу, рассматривают предложения, ведут переговоры и консультации по социально-трудовым вопросам с Работниками организаций, как напрямую, так и через их представителей, в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом и внутренними актами организаций;

2) организуют работу по трудовым и производственным отношениям с подрядными и субподрядными компаниями, работающими на организацию нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей Республики Казахстан;

3) привлекают институты медиации и омбудсмена в качестве механизмов досудебного урегулирования трудовых споров;

4) проводят информационно-разъяснительную работу среди руководителей, управлений человеческими ресурсами и общественных связей в части создания благоприятного социального климата в коллективах предприятий, развития социального диалога;

5) обеспечивают работу согласительной комиссии, являющейся постоянно действующим органом для своевременного рассмотрения индивидуальных трудовых споров, в соответствии с Трудовым кодексом.

14.5. Профсоюзы:

1) содействуют Работодателям в вопросах укрепления трудовой дисциплины, разъясняют положения коллективных договоров;

2) при решении коллективных трудовых споров максимально используют примирительные процедуры, трудовой арбитраж, посредничество;

3) не допускают проведения забастовок в период действия Соглашения при условии выполнения Работодателями, принятых на себя обязательств;

4) информируют Работодателей о решениях коллегиальных органов Профсоюзов, своевременно предупреждают о планируемых коллективных действиях;

5) не допускают по своей инициативе снижения темпа работ, организацию забастовочных движений и иных нарушений, вызывающих изменения нормального хода производства. Предупредительные меры чрезвычайного характера (голодовка, прекращение и (или) приостановление работ, невыход на работу и т.п.) могут быть предприняты работниками, представителями работников только после проведения примирительных процедур в случаях и по основаниям, предусмотренным законодательством РК.

## **XV. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

15.1. В соответствии со статьей 155 Трудового кодекса общественный контроль за соблюдением трудового законодательства РК осуществляют Профсоюзы на условиях и в порядке, закрепленных в настоящем Соглашении и коллективных договорах.

15.2. Целью и задачами общественного контроля за соблюдением трудового законодательства является обеспечение содействия в соблюдении законности, а также предупреждение и устранение нарушений трудового законодательства.

15.3. Для осуществления контроля за соблюдением норм трудового законодательства Профсоюзы могут создавать службы общественного контроля

15.4. Профсоюзы имеют право запрашивать информацию об исполнении настоящего Соглашения и коллективных договоров, о ходе работы согласительных и примирительных комиссий.

15.5. Профсоюзы взаимодействуют с государственными инспекторами по труду в соответствии с законодательством посредством: прямых обращений с целью защиты интересов своих членов; участия в совместных плановых проверках по соглашению с работодателями.

15.6. Дополнительные механизмы осуществления общественного контроля со стороны Профсоюзов могут быть предусмотрены в коллективных договорах.

## **XVI. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ, КОМПЕТЕНЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГРУППЫ НАБЛЮДАТЕЛЕЙ ДЛЯ УЧАСТИЯ В РАЗРАБОТКЕ И ПРИНЯТИИ СОГЛАШЕНИЙ, КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ**

16.1. В целях осуществления контроля за полнотой включения в Соглашение (коллективные договоры) взаимных обязательств Сторон социального партнерства создается группа наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров (далее – Группа).

16.2. Группа формируется из равного количества представителей Сторон социального партнерства и утверждается решениями Отраслевой комиссии или комиссии из представителей работодателей и представителей работников.

16.3. Группа осуществляет свою деятельность в период разработки Соглашения (коллективных договоров) и его подписания. Возглавляется Группой одним из ее членов.

16.4. Отраслевая комиссия содействует полноценной работе Группы, представляет ей необходимую информацию.

16.5. Предложения и замечания Группы, не противоречащие нормам Трудового кодекса и законодательству РК, подлежат обязательному рассмотрению Отраслевой комиссией (представителями работников и работодателей на уровне организации).

При этом предложения, улучшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, носят рекомендательный характер для Отраслевой комиссии (представителей работников и работодателей на уровне организации).

16.6. Группа осуществляет контроль за:

- своевременностью рассмотрения письменных предложений о начале переговоров по разработке Отраслевого соглашения (коллективных договоров) Сторонами социального партнерства;

- составлением протокола разногласий при их наличии в установленные Трудовым кодексом сроки;

- соблюдением порядка ведения переговоров, сроков разработки, заключения Отраслевого соглашения (коллективных договоров), внесения в него изменений и дополнений;

- включением в Отраслевое соглашение (коллективные договоры) положений, предусмотренных Трудовым кодексом;
  - результатами рассмотрения предложений для включения в Отраслевое соглашение (коллективные договоры);
  - сроками проведения переговоров и опубликования подписанного Отраслевого соглашения, а также представления коллективных договоров в соответствующий орган по инспекции труда для мониторинга;
  - организационным обеспечением работы Отраслевой комиссии (представителей работников на уровне организации);
  - своевременным предоставлением информации, необходимой для проведения переговоров, сторонами социального партнерства.
- Группа в своей деятельности руководствуется принципами нейтральности и беспристрастности.

## **XVII. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КООРДИНАЦИОННОГО ЦЕНТРА ПО РАЗВИТИЮ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И КВАЛИФИКАЦИЙ**

17.1. В целях сохранения и развития знаний персонала организаций в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Стороны пришли к соглашению о необходимости функционирования Координационного центра по развитию кадрового потенциала и квалификаций (далее – Координационный центр).

17.2. Координационный центр является консультативно-совещательным органом, координирующим работу по обеспечению нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей квалифицированными кадрами и необходимыми стандартами квалификаций.

17.3. Основными задачами Координационного центра является выработка:

- рекомендаций по приоритетам по обновлению профессиональных стандартов;
- рекомендаций по согласованию образовательных программ;
- комментариев по переработанным образовательным программам;
- предложений по разработке и поддержке Отраслевых квалификационных рамок;
- рекомендаций по аккредитации отраслевых образовательных учреждений;
- предложений по оценке средне- и долгосрочных тенденций развития в требуемых масштабах и квалификациях;
- стандартов в подготовке производственного персонала организаций нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, повышении квалификации инженерно-технического персонала;

- предложений по организации конференций, семинаров, круглых столов по вопросам подготовки и переподготовки кадров, совершенствования содержания профессионального обучения на основании требований (квалификаций) к работникам отраслей.

17.4. Функции Координационного центра без его формирования реализуются Отраслевым советом нефтегазовой отрасли, действующим при Министерстве.

## **XVIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

18.1. Министерство и Работодатели признают права Профсоюзов на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан на условиях и в порядке, закрепленных в Трудовом кодексе, в Законе Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и соглашениях.

18.2. Запрещаются любые действия, целью которых является прямо или косвенно подчинить профсоюзы каким-либо органам и организациям или ограничить их в правах, а



также препятствующие их деятельности, предусмотренной Законом РК «О профессиональных союзах» и уставом профсоюзов.

18.3. Министерство, Работодатели предоставляют Профсоюзам информацию по вопросам, связанным с защитой прав членов профсоюза, за исключением информации, охраняемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

18.4. Профсоюзам необходимо информировать Работодателей о членах выборных профсоюзных органов.

18.5. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются. Неосвобожденный от основной работы руководитель (председатель) профсоюзного органа не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа.

Мотивированное мнение профсоюзного органа предоставляется работодателю в течение пяти рабочих дней со дня поступления обращения работодателя.

18.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя.

С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица.

Мотивированное мнение профсоюзного органа и вышестоящего профсоюзного органа предоставляется работодателю в течение пяти рабочих дней со дня поступления его обращения.

18.7. Учет мотивированного мнения профсоюзного органа при издании акта работодателя о наложении дисциплинарного взыскания и расторжении трудового договора с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, производится в соответствии с Трудовым кодексом и особенностями, предусмотренными Законом РК «О профессиональных союзах».

18.8. В коллективных договорах могут быть предусмотрены и другие гарантии для выборных и других членов профсоюзных органов.

18.9. Принадлежность к профсоюзам не влечет за собой какого-либо ограничения или преимуществ трудовых, социально-экономических, политических, личных прав и свобод граждан, гарантируемых законами Республики Казахстан.

18.10. Запрещаются дискриминация при приеме на работу, продвижении по работе, а также расторжение трудового договора по инициативе работодателя по причине принадлежности работника к профсоюзу, вступления или выхода из него.

18.11. Запрещается воздействие на лиц угрозой или другими неправомерными действиями заставить их воздержаться от вступления в профсоюз, выйти из одного профсоюза и вступить в другой либо самостоятельно распустить профсоюз.

18.12. Кроме того, Работодатели:

- соблюдают законодательно установленные права и гарантии деятельности профсоюза и его организационных структур в отраслях;

- не препятствуют представителям Профсоюзов, его филиалов и представительств, иных (территориальных) организаций Профсоюзов посещать профсоюзные организации предприятий, на которых работают члены Профсоюзов и их рабочие места для выполнения обязательств, предусмотренных трудовым законодательством;

- по согласованию Сторон предоставляют в безвозмездное пользование Профсоюзам материальные ресурсы, технические средства и объекты недвижимости для организации отдыха и оздоровления Работников и членов их семей;
- по согласованию Сторон и при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;
- освобождают от основной работы членов профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов, на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов, президиумов на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- сохраняют место работы (должность) за лицами, освобожденными от работы вследствие избрания на выборные должности профсоюзов, на период работы в выборной должности профсоюзов;
- предоставляют освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации профсоюза, при наличии соответствующих положений в коллективных договорах, а также работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием в выборный орган локального профсоюза, либо первичной профсоюзной организации, социальные льготы, предусмотренные для работников организации;
- безвозмездно предоставляют Профсоюзам, их филиалам и представительствам, осуществляющим деятельность в данной организации, первичным организациям по их предварительной заявке свободное помещение для проведения заседаний, а также возможность размещения информации в доступном для всеобщего обозрения месте;
- могут предоставлять членам профсоюза право на свободное проведение собраний в рабочее время, с периодичностью, определённой уставом профсоюза и в порядке, установленном в коллективных договорах.

## **ХІХ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

19.1. Отраслевое соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует по 31 декабря 2022 года, а в части ответственности, порядка разрешения споров – до их полного исполнения и подлежит уведомительной регистрации в государственном органе по труду в области регулирования трудовых отношений в течение десяти календарных дней с момента его подписания Сторонами.

19.2. Следующие приложения к настоящему Отраслевому соглашению носят рекомендательный характер:

1) типовая форма коллективного договора для организаций нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (Приложение №1);

2) типовые правила о социальной поддержке работников организаций нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (Приложение №2);

3) типовое положение о Производственном совете по безопасности и охране труда в организациях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (Приложение №3);

4) типовое положение о техническом инспекторе по охране труда в организациях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (Приложение №4);

5) типовые правила о единой системе внутренней коммуникации между Работодателями и Работниками нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (Приложение №5);

6) типовое положение о Службе общественного контроля при отраслевом профсоюзе (Приложение №6).

19.3. За нарушение принятых на себя обязательств Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РК и настоящим Соглашением.

19.4. Контроль за исполнением Соглашения осуществляют Стороны социального партнерства. Отраслевая комиссия в соответствии с утвержденным ей порядком вправе рассматривать вопросы о нарушении Сторонами положений Соглашения и принимает меры по их устранению.

Все спорные вопросы, возникающие в ходе реализации Соглашения, решаются на заседании Комиссии, а в случае разногласия - в судебном порядке в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

19.5. Соглашение составлено и подписано в шести экземплярах, на государственном и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу. В организациях отраслей Работодатели и Профсоюз совместно обеспечивают доведение Соглашения до сведения работников в течение одного месяца со дня его подписания. Текст Соглашения публикуется в средствах массовой информации.

19.6. Министерство, являясь уполномоченным государственным органом на отраслевом уровне, обеспечивает официальную публикацию Соглашения.

19.7. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим приоритетные направления и необходимые действия по проведению согласованной социально-экономической политики в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2020 – 2022 годы.

### МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН:

Вице-министр энергетики  
Республики Казахстан



А. Мабайов

### ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ:

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



Т. Доскенов

Объединение юридических лиц  
«Казахстанская ассоциация организаций  
нефтегазового и энергетического комплекса  
«KAZENERGY»  
Генеральный директор



Б. Акчулаков

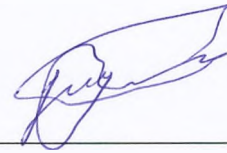
### ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ:

Общественное объединение  
«Казахстанский отраслевой профессиональный союз  
нефтегазового комплекса»  
Председатель



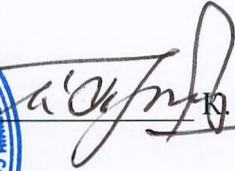
С. Калиев

Общественное объединение  
«Казахстанский нефтегазовый  
отраслевой профессиональный союз»  
Председатель



Т. Кабдулов

Общественное объединение  
«Отраслевой профессиональный союз  
работников химической, нефтехимической и  
родственных отраслей промышленности»  
Председатель



К. Примкулов

**ТИПОВАЯ ФОРМА  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ НЕФТЕГАЗОВОЙ,  
НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ И НЕФТЕГАЗОХИМИЧЕСКИХ ОТРАСЛЕЙ**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Коллективный договор (далее – Договор) разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК), Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан, и регулирует социально-трудовые отношения \_\_\_\_\_ (необходимо прописать название юридического лица, предприятия и организации).

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключается между Работодателем и Работниками в лице их представителей, в котором каждая из Сторон знает и признает полномочия представителей другой Стороны и на этом основании принимает на себя определенные обязательства.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- 1) Работодатель \_\_\_\_\_ (название юридического лица) в лице его представителя/ей: \_\_\_\_\_ действующего/их на основании \_\_\_\_\_, с одной стороны, и
- 2) Работники, в лице \_\_\_\_\_ (Профсоюзного комитета), Действующего на основании \_\_\_\_\_, с другой стороны, совместно именуемые Стороны.

1.4. Стороны достигли соглашения и подписали настоящий Договор с целью согласования важнейших условий и положений, обеспечивающих взаимные интересы Работников и Работодателя.

1.5. Все приложения к Договору являются его неотъемлемой частью, имеют равную с ним юридическую силу и действуют в течение всего срока действия Договора, если иное не будет установлено соглашением Сторон.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

**1.2. Предмет Договора**

1.2.1. Предметом настоящего Договора является достижение в рамках социального партнерства взаимопонимания между Сторонами по предоставлению Работникам дополнительных социальных гарантий и льгот.

1.2.2. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, предоставляются Работникам независимо от результатов хозяйственной деятельности организации.

1.2.3. Дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные сверх установленных законодательством РК, предоставляются в соответствии с Договором и финансируются в пределах сумм, предусмотренных бюджетом организации.

1.2.4. Целями настоящего договора являются:

- 1) повышение социального благополучия каждого Работника;
- 2) достижение оптимального баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства;
- 3) повышение эффективности деятельности Работодателя.

### **1.3. Действие Договора**

1.3.1. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до \_\_\_\_\_ (срок определяется сторонами).

1.3.2. Если по истечении установленного срока действия Договора ни одна из Сторон не выступила инициатором по заключению нового Договора, то он действует до заключения нового Договора.

1.3.3. В течение срока действия Договора по инициативе одной из сторон в Договор могут быть внесены изменения и/или дополнения только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РК.

1.3.4. В период действия Договора разъяснение отдельных его пунктов осуществляется двухсторонней комиссией. Стороны не вправе в одностороннем порядке изменять, дополнять или прекращать действие любого пункта Договора.

1.3.5. Договор сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) организации, а также в случаях смены представителей Работников/Профсоюза.

1.3.6. При смене собственника имущества организации действие Коллективного договора сохраняется до заключения нового Коллективного договора или сохранения, изменения и дополнения действующего.

1.3.7. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом Договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми Работниками.

1.3.8. Условия и действие настоящего Договора распространяется на Работодателя и Работников, от имени которых заключен Договор и присоединившихся к нему Работников, принятых на работу после заключения настоящего Договора, независимо от членства в профсоюзе на основании письменного заявления. Вновь принятые Работники, выразившие намерение о присоединении к Договору, направляют соответствующее заявление (в письменном виде) по форме согласно приложению № 1 к настоящему Коллективному договору в Профсоюз в месячный срок с даты подписания трудового договора. Датой присоединения Работника к Договору считается дата подачи заявления.

1.3.9. Решение о присоединении Работника к Коллективному договору принимается на заседании Комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора и фиксируется в протоколе Комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора. Датой присоединения Работника к Коллективному договору считается дата подачи заявления.

1.3.10. Договор не может ограничивать права Работников, ухудшать условия труда и нарушать гарантии, установленные законодательством Республики Казахстан.

1.3.11. При наличии разногласий между сторонами по отдельным положениям Коллективного договора стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий в течение одного месяца со дня их возникновения. Возникшие в ходе коллективных переговоров разногласия могут являться предметом для дальнейших коллективных переговоров по их урегулированию при внесении изменений и дополнений.

1.3.12. В случае принятия/внесения поправок (в период действия Договора) в законы и другие нормативные правовые акты РК, улучшающие условия труда, либо увеличивающие права и гарантии Работников по сравнению с настоящим Договором и имеющие императивный характер, применению подлежат принятые/внесенные с поправками нормативные правовые акты РК. В противном случае (при отсутствии противоречий условий настоящего Договора действующему законодательству РК) применяется настоящий Договор.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### **2.1. Работодатель обязан:**

2.1.1. Соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, соглашений, коллективного, трудового договоров, изданных им актов;

2.1.2. При приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РК;

2.1.3. Предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

2.1.4. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

2.1.5. Знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника и Коллективным договором;

2.1.6. Рассматривать предложения представителей работников и предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

2.1.7. Вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РК;

2.1.8. Обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, Коллективным договорами;

2.1.9. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей за счет собственных средств;

2.1.10. Предоставлять информацию уполномоченному органу по вопросам занятости в соответствии с требованиями законодательства РК о занятости;

2.1.11. Выполнять предписания государственных инспекторов труда;

2.1.12. Приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;

2.1.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

2.1.14. Страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

2.1.15. Предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск и социальные отпуска, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, Отраслевым соглашением, Коллективным и трудовыми договорами, Актами Работодателя;

2.1.16. Обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников, и сведений об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;

2.1.17. Предупреждать работника о вредных и (или) опасных условиях труда и возможности профессионального заболевания;

2.1.18. Принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;

2.1.19. Вести учет рабочего времени, в том числе работ в выходные и праздничные дни, сверхурочных работ, во вредных и опасных условиях труда, на тяжелых работах, выполняемых каждым работником;

2.1.20. Возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с ТК РК и законодательством Республики Казахстан;

2.1.21. Беспрепятственно допускать должностных лиц уполномоченного государственного органа по труду и местного органа по инспекции труда, представителей работников, технических инспекторов по охране труда для проведения проверок состояния безопасности, условий и охраны труда в организациях и соблюдения законодательства Республики Казахстан,

а также для расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью и профессиональных заболеваний;

2.1.22. Обеспечить ведение реестров или других документов, определяемых работодателем, в которых указываются фамилия, имя, отчество (если указано в документе, удостоверяющем личность) и дата рождения работников моложе восемнадцати лет;

2.1.23. Осуществлять сбор, обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Республики Казахстан о персональных данных;

2.1.24. Осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;

2.1.25. По согласованию с Профсоюзным комитетом, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, принимать локальные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе Положения:

- о системах оплаты труда;
- о стимулирующих выплатах;
- о режиме работы;
- о пересмотре норм труда;
- о графиках сменности;
- об изменениях условий труда;
- о графиках отпусков;

- об изменениях штатного расписания;

- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации Работников;

- о расторжении трудового договора по инициативе Работодателя с Работниками, являющимися членами Профсоюза. Согласованный акт оформляется соответствующим документом;

2.1.26. Создавать условия Профсоюзному комитету для совместного с Работодателем рассмотрения вопросов, касающихся социально-экономических и трудовых отношений;

2.1.27. Рассмотрение обращений, писем, предложений и других документов Профкома Работодателю осуществлять в сроки не более 7-ми календарных дней;

2.1.28. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием организации:

- об изменении условий труда в организации в связи с изменением экономических, технологических условий;

- важнейших организационных изменений (реорганизация или ликвидация) организации в целом в части, затрагивающей экономические и социально-трудовые интересы большинства Работников организации;

- важнейших технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда большинства Работников организации;

- о ежегодных производственных планах и их выполнении;

- об условиях и оплате труда персонала, о текущем финансовом состоянии, перспективных планах развития организации;

- не реже одного раза в квартал (на регулярной основе) информировать Профсоюз о текущей деятельности и планах работы;

2.1.28. Работодатель имеет иные права и исполняет иные обязанности, предусмотренные ТК РК;

2.1.29. Содействовать деятельности Профсоюза/Представителя Работников, реализации законных прав Работников и их представителей, предусмотренных законодательством Республики Казахстан, Отраслевым соглашением, Коллективным и трудовыми договорами и Актами Работодателя.

## **2.2. Работодатель вправе:**

2.2.1. На свободу выбора при приеме на работу;



2.2.2. Изменять, дополнять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и по основаниям, которые установлены ТК РК;

2.2.3. Издавать Акты, регулирующие трудовые отношения с Работниками, в пределах полномочий, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан;

2.2.4. Создавать и вступать в объединения в целях представительства и защиты своих прав и интересов;

2.2.5. Требовать от Работников выполнения условий Договора, правил трудового распорядка и других актов Работодателя;

2.2.6. Поощрять Работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать Работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных ТК РК;

2.2.7. На возмещение вреда, нанесенного Работником при исполнении трудовых обязанностей;

2.2.8. Обращаться в суд в целях защиты своих прав и законных интересов в сфере труда;

2.2.9. Устанавливать Работнику испытательный срок;

2.2.10. Обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификаций;

2.2.11. На возмещение своих затрат, связанных с обучением Работника, в соответствии с ТК РК;

2.2.12. На обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию суд;

2.2.13. Осуществлять другие меры по организации и управлению трудовыми отношениями и производством, предусмотренные и не противоречащие законодательству Республики Казахстан и настоящему Договору;

2.2.14. Контролировать выполнение условий настоящего Договора Сторонами;

2.2.15. Предоставить время работнику для прохождения скрининга в целях раннего выявления и профилактики онкологических и других заболеваний, на время прохождения за работником сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

### **2.3. Работники обязаны:**

2.3.1. Выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми, Коллективными договорами, знакомится с актами Работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) Работника;

2.3.2. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.3. Бережно относиться к имуществу Работодателя и Работников;

2.3.4. Не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

2.3.5. Возмещать Работодателю причиненный вред в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан;

2.3.6. Соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и промышленной безопасности, производственной санитарии на рабочем месте;

2.3.7. Воздерживаться от объявления забастовок при условии выполнения Работодателем, принятых на себя обязательств, при решении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и указанные в главе 13 настоящего Коллективного договора.

2.3.8. Сообщать Работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя и Работников, а также о возникновении простоя.

2.3.9. Соблюдать действующие на предприятии процедуры, инструкции, правила, положения, приказы, Акты работодателя и нормы действующего законодательства;

2.3.10. Использовать рабочее время исключительно для выполнения производственной работы и служебных обязанностей;

2.3.11. Обеспечивать высокое качество работы, не допускать технологических нарушений и брака выпускаемой продукции, постоянно повышать свой профессиональный уровень;

2.3.12. Беречь собственность работодателя, рационально относиться к использованию материальных и энергетических ресурсов, не допускать хищения и порчи имущества, находящегося в собственности, владении и пользовании работодателя, спецодежды, средств индивидуальной защиты, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и принимать меры к предотвращению указанных случаев;

2.3.13. Выполнять распоряжения работодателя;

2.3.14. Женщины, работающие во вредных условиях труда, в случае наличия факта беременности обязаны представить Работодателю медицинское заключение для перевода на другую работу в соответствии с трудовым законодательством РК;

2.3.15. Женщины, находящиеся в состоянии беременности обязаны оформить отпуск по беременности и родам согласно сроку, установленному листком временной нетрудоспособности.

#### **2.4. Работник имеет право:**

2.4.1. На заключение, изменение, дополнение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РК;

2.4.2. Требовать от Работодателя выполнения условий трудового, Коллективного договоров;

2.4.3. На безопасность и охрану труда;

2.4.4. На получение полной и достоверной информации о состоянии условий труда и охраны труда;

2.4.5. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, Коллективного договоров;

2.4.6. На оплату простоя в соответствии с ТК РК;

2.4.7. На отдых, в том числе оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

2.4.8. На объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них, для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;

2.4.9. Участвовать через своих представителей в переговорах и в разработке проекта Коллективного договора, а также знакомиться с подписанным Коллективным договором;

2.4.10. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном ТК РК;

2.4.11. На возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;

2.4.12. На обязательное социальное страхование;

2.4.13. На гарантии и компенсационные выплаты;

2.4.14. На защиту своих прав и интересов всеми не противоречащими закону способами;

2.4.15. На равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации;

2.4.16. На обращение за разрешением индивидуального трудового спора последовательно в согласительную комиссию, суд в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом;

2.4.17. На рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

2.4.18. На обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями, предусмотренными законодательством Республики Казахстан о безопасности и охране труда, а также трудовым, Коллективными договорами;

2.4.19. На отказ от выполнения работы при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с извещением об этом непосредственного руководителя или представителя Работодателя;

2.4.20. На сохранение средней заработной платы, на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;

2.4.21. На обращение в уполномоченный орган по труду или его территориальные подразделения о проведении обследования условий безопасности и охраны труда на рабочем месте, а также на представительное участие в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

2.4.22. На обжалование действий (бездействия) Работодателя в области безопасности и охраны труда.

2.4.23. На оплату труда в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, а также условиями труда.

2.4.24. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РК, иными законами Республики Казахстан.

2.4.25. На обеспечении защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

### **2.5. Профсоюз обязан:**

2.5.1. Всемерно способствовать социально-экономическому развитию предприятия/организации, обеспечивать благоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе;

2.5.2. Неукоснительно соблюдать условия настоящего Коллективного договора и обеспечивать строгое соблюдение его Работниками;

2.5.3. Оказывать содействие в повышении уровня ответственности Работников за соблюдение Правил трудового распорядка, укреплении трудовой и технологической дисциплины, норм охраны и безопасности труда;

2.5.4. Незамедлительно уведомлять Работодателя о возникающих проблемных вопросах в трудовом коллективе;

2.5.5. Принимать меры по предупреждению трудовых конфликтов на предприятии/организации и в соответствии условиями Договора содействовать решению трудовых споров в досудебном порядке;

2.5.6. Доносить полноценную и объективную информацию до Работника о финансовом состоянии предприятия/организации и реальных возможностях Работодателя по уровню оплаты труда и социальной поддержки;

2.5.7. Защищать социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза по вопросам:

а) улучшения условий труда;

б) прекращения трудовых отношений и содействия занятости;

в) соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха;

г) профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации;

2.5.8. Руководствоваться принципами справедливого распределения следующих мер социальной поддержки:

а) санаторно-курортное лечение;

б) организация отдыха детей;

в) содействие в решении жилищных вопросов;

г) неработающих пенсионеров.

2.5.9. Предоставлять пострадавшим Работникам и семьям Работников, погибших на производстве, бесплатные консультации и помощь в разрешении вопросов своевременного и полного возмещения причиненного вреда здоровью при исполнении трудовых обязанностей;

2.5.10. Проводить пропаганду здорового образа жизни и совместно с Работодателем работу по организации и проведению различных спортивных и культурно-массовых мероприятий, осуществляемых за счет средств Работодателя;

2.5.11. Проводить работу по разъяснению трудового законодательства Республики Казахстан, формированию сознательного и бережного отношения Работников к имуществу Работодателя;

2.5.12. После подписания Договора провести разъяснительную работу по его содержанию в течение месячного срока;

2.5.13. Знакомить Работодателя с документами, принимаемыми коллегиальными органами Профсоюза, своевременно уведомлять о планируемых коллективных мероприятиях;

2.5.14. Предоставлять по письменному требованию Работодателя информацию о членстве в Профсоюзе по Работникам, подлежащих аттестации или сокращению;

2.5.15. Координировать с Работодателем действия, направленные на реализацию условий Договора.

#### **2.6. Профсоюз имеет право:**

2.6.1. Вносить предложения по изменению содержания Договора, осуществлять контроль за исполнением условий Договора и вносить на рассмотрение собрания (конференции) итоги его выполнения;

2.6.2. На материальное обеспечение деятельности в соответствии с условиями Договора;

2.6.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза во взаимоотношениях с Работодателем;

2.6.4. Предъявлять иски в суд, выступать в интересах членов профсоюза при проведении медиации и рассмотрении дела в суде и других органах, оказывать им иную правовую помощь;

2.6.5. Рассматривать индивидуальные трудовые споры и участвовать в разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов);

2.6.6. Заключать Коллективные договоры;

2.6.7. Оказывать организационную, консультативную и материальную помощь Работникам;

2.6.8. Осуществлять общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов своих членов в соответствии с Законом РК «О профессиональных союзах»;

2.6.9. Посещать в лице своих представителей рабочие места Работников.

#### **2.7. Стороны обязуются:**

2.7.1. Неукоснительно соблюдать условия настоящего Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания. Все спорные вопросы решать путем ведения переговоров и консультаций;

2.7.2. Выполнять обязательства по принятым и имеющимся правам, гарантиям и льготам, установленным Договором.

2.7.3. Стороны имеют иные права и исполняют иные обязанности, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

*(Данную главу необходимо формировать с учетом Правил оплаты труда работников, утвержденных актом Работодателя, согласованного с профсоюзным органом)*

3.1. Формы, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат Работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, порядок индексации заработной платы, компенсационные выплаты, межразрядные коэффициенты, соотношение между минимальными и максимальными размерами заработной платы по соответствующей профессии, должности регулируются в соответствии с Положением об оплате труда приложения № 2 к настоящему Договору.

3.2. Система оплаты труда, размер тарифной ставки (должностных окладов), форма и размеры материального поощрения, положения о премировании и выплата вознаграждений по итогам года и за выслугу лет и другие формы материального вознаграждения определяются коллективным договором (п.4 статьи 107 ТК РК) и должны обеспечивать долю основной

заработной платы (относительно постоянной части заработной платы) не менее 75 процентов в среднемесячной заработной плате Работников без учета относительно переменной части заработной платы и единовременных стимулирующих выплат.

3.3. Нормирование труда (разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда) осуществляется в соответствии с актом Работодателя, утвержденным в установленном порядке по согласованию с Профсоюзом. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за один месяц.

3.4. Работнику после удержания налогов и других обязательных отчислений выплачивается заработная плата один раз в месяц до десятого числа месяца (не позже первой декады следующего месяца), следующего за тем, за который она начислена, а при расторжении или прекращении трудового договора с Работником – не позднее трех рабочих дней после его прекращения. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или Праздничными днями, выплата производится накануне их.

3.5. Выплата Работникам заработной платы осуществляется путем перечисления денег на платежную карточку или иным незапрещенным законодательством РК способом.

3.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной или электронной форме ежемесячно извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, в том числе сведений:

- а) о размерах и основаниях произведенных удержаний;
- б) об удержанных и перечисленных обязательных пенсионных взносах;
- в) об удержанных и перечисленных членских профсоюзных взносах;
- г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время устанавливается Правилами трудового распорядка, являющимися приложением № 3 к настоящему Договору актом Работодателя.

4.2. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным, что отражается в трудовом договоре каждого из Работников.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 (сорок) часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается для \_\_\_\_\_ (необходимо отразить категории работников, для которых устанавливается 40 часов в неделю).

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для Работников \_\_\_\_\_ (необходимо отразить категории работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени).

4.5. По соглашению Сторон в трудовом договоре для Работника может устанавливаться неполное Рабочее время и его продолжительность. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска. При этом производится почасовая оплата труда за фактически отработанное время.

4.6. На предприятии и организации устанавливается \_\_\_\_\_ (пятидневная и/или шестидневная рабочая неделя – указать вид(ы), который используется).

4.7. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели регулируется графиками сменности.

4.8. Учет рабочего времени ведется в таблице учета рабочего времени, являющегося Актом Работодателя для начисления оплаты труда Работников. В таблице учета рабочего времени Работодателем отражается отработанное и неотработанное Работником время.

4.9. В составе отработанного времени учету подлежат фактически отработанное Рабочее время и иные периоды времени (прописываются периоды времени, которые относятся к

рабочему времени в соответствии с ТК РК), которые относятся к рабочему времени. При этом отдельно учитываются время сверхурочных работ, работы в ночное время, выходные, праздничные дни, дни командировок.

4.10. Стороны настоящего Коллективного договора признают, что специфика производства предприятия предусматривает работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, сверхурочное время, в зависимости от занятости в технологическом процессе.

4.11. Работодатель может привлекать Работников к работе в ночное время, в выходные и праздничные дни сверхурочной работе с соблюдением ограничений, установленных законодательством Республики Казахстан.

4.12. При привлечении дневного персонала к работе в выходные и праздничные дни, а также сменного персонала к работе в выходные дни, установленные графиком сменности, по желанию Работника предоставляется другой день отдыха или производится оплата не ниже, чем в полуторном размере, исходя из дневной (часовой) ставки Работника. Для сменного персонала работа в выходные дни компенсируется днём отдыха, а праздничные дни оплачиваются не ниже, чем в полуторном размере. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни, сверхурочное время оформляется Актом Работодателя.

4.13. В случае, когда длительность производственного процесса либо режим производственной деятельности работодателя превышает норму продолжительности ежедневной работы Работникам, обслуживающим объекты непрерывного производственного цикла и производства, устанавливается сменная работа.

4.14. Графики сменности после согласования с Профсоюзом утверждаются актами Работодателя и доводятся Работодателем до сведения Работников не позднее, чем за 10 (десять) календарных дней до введения их в действие.

4.15. При сменной работе, в случае неявки сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва, Работник продолжает работу, а Работодатель немедленно принимает меры к замене работающего другим Работником.

4.16. Привлечение Работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

4.17. При сменной работе устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом для Работников устанавливается \_\_\_\_\_ (учетным периодом при суммированном учете рабочего времени, может быть, любой календарный период, но не более чем один год).

4.18. Работодатель обеспечивает условия пребывания Работников, работающих вахтовым методом, на объекте производства работ в соответствии с Трудовыми договорами, заключаемыми в соответствии с условиями Договора и (или) Положением о вахтовом методе работы, являющимся приложением к настоящему Коллективному договору, либо утверждаемым актом работодателя, согласованным с профсоюзом.

4.19. Перечень работ, где применяется суммированный учет рабочего времени утверждается актом работодателя (или указан в приложении к настоящему договору);

4.20. При суммированном учете рабочего времени время, отработанное сверх установленного для данной категории работников баланса рабочего времени за учетный период, считается сверхурочным. Оплата сверхурочных часов производится в соответствии с трудовым законодательством;

4.21. При сменной работе в случае недоработки нормы рабочего времени за учетный период, оплата производится за фактически отработанное время.

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха устанавливается Правилами трудового распорядка, являющимися приложением \_\_ к настоящему Договору/внутренними актами Работодателя.

5.2. На следующих работах по следующим рабочим профессиям предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства труда, которые включаются в рабочее время:

---

*(Необходимо определить виды работ и рабочих профессий по осуществлению данных работ, обуславливающий предоставление внутрисменных перерывов их продолжительность и порядок предоставления либо в Коллективном договоре, либо сделать отсылку на акты Работодателя, принятые по согласованию с Профсоюзом).*

5.3. Работникам, занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности, утвержденным актами Работодателя, принятыми по согласованию с Профсоюзом. *(Перечень таких работ предусмотреть либо в Коллективном договоре или приложении к нему, либо сделать отсылку на акт Работодателя).*

5.4. Следующим Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, в количестве \_\_\_\_\_ дней:

\_\_\_\_\_ *(необходимо указать Перечень профессий (должностей), которым предоставляется дополнительный отпуск по форме согласно приложению № 4 к Договору).*

5.5. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск \_\_\_\_\_ *(указать количество предоставляемых дней).*

5.6. Для предоставления, дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, необходимо предоставить в структурное подразделение *(указать ответственное структурное подразделение)* документ, подтверждающий статус инвалида, в течение \_\_\_\_\_ рабочих дней со дня установления инвалидности.

## **6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ**

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников, Работодатель в письменной форме обязан сообщить об этом Работнику не менее, чем за один месяц. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

6.2. Уведомление следует считать аннулированным в случае фактического продолжения трудовых отношений по истечении даты расторжения трудового договора, указанной в уведомлении о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, и при условии соблюдения сроков уведомления Работника, за исключением случаев, оговоренных в п.6.2.1. Договора.

6.2.1. Если на дату расторжения трудового договора, указанную в уведомлении о высвобождении, Работник находится в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске или ином отпуске, либо временно нетрудоспособен, расторжение трудового договора с Работником осуществляется в первый день его выхода на работу.

6.3. Работодатель производит компенсационные выплаты, в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае ликвидации Работодателя;

2) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае сокращения численности или штата Работников;

3) при расторжении трудового договора по инициативе Работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора.

6.4. В случае высвобождения работников по инициативе Работодателя при сокращении численности или штата Работников, Работодатель обязуется:

1) принять меры по переводу Работников на другую работу при наличии вакансии с его согласия;

2) со дня вручения уведомления и до дня издания приказа о расторжении трудового договора предоставлять Работнику один день в неделю или два часа в течение каждого рабочего дня для самостоятельного поиска работы;

3) предоставлять преимущественное право сохранения работы:

а) работникам, являющимся единственными кормильцами;

б) родителями многодетных семей, имеющим четырех и более детей;

в) работникам, проработавшим (мужчины – не менее 14 лет, женщины – 10 лет);

г) награжденным государственными наградами.

4) не допускать сокращения двух Работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности предприятия и организации;

5) обеспечивать преимущественное трудоустройство высвобождаемых Работников на вакантные рабочие места с соответствующей переподготовкой. Переквалификацию Работников (обучение другим профессиям) осуществлять за счет средств Работодателя с выплатой за время обучения не менее 60 процентов из среднего заработка.

6.5. Работодатель обязуется регулировать численность Работников в случае снижения объема работы, в первую очередь за счет:

1) естественного оттока Работников и временного ограничения их приема;

2) перемещения Работников внутри подразделений на освободившиеся рабочие места;

3) использования временной и сезонной занятости Работников;

4) применения в качестве временной меры, альтернативной расторжению трудовых договоров, режим неполного рабочего времени;

5) перевода Работника с его согласия на другую работу, в том числе на ниже оплачиваемую.

6.6. Работодатель при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 2) пункта 1 статьи 52 ТК РК, обязан письменно уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за месяц. С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

6.7. Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 ТК РК, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от Работодателя и Работников.

6.8. При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 52 ТК РК, Работодатель обязан письменно уведомить работников о расторжении трудового договора за 15 (пятнадцать) рабочих дней.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно только при одновременном соблюдении следующих условий:

1) закрытие структурного подразделения (цеха, участка);

2) отсутствие возможности перевода работника на другую работу;

3) письменное уведомление не менее чем за один месяц представителей работников с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора (наличие непосредственной связи между экономическими изменениями у работодателя и необходимостью расторжения трудового договора).



6.9. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 4) пункта 1 статьи 52 ТК РК, должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель Работников.

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективным договором или актом Работодателя.

6.10. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 5) пункта 1 статьи 52 ТК РК, должно основываться на решении экзаменационной комиссии.

6.11. Для расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 6) пункта 1 статьи 52 ТК РК, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, должно быть подтверждено медицинским заключением.

6.12. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15) 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 ТК РК, производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьёй 65, и требований статьи 66 ТК РК.

6.13. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 9) и 10) пункта 1 статьи 52 ТК РК, должно быть подтверждено медицинским заключением.

6.14. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 20) пункта 1 статьи 52 ТК РК, допускается после предъявления работником листка временной нетрудоспособности.

6.15. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 ТК РК, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с уведомлением работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора, с выплатой компенсации в размере, определяемом трудовым, Коллективным договорами и (или) актом работодателя.

6.16. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 25) пункта 1 статьи 52 ТК РК, допускается при непредоставлении работником информации о причинах отсутствия в течение десяти календарных дней со дня направления Работодателем Работнику акта об отсутствии письмом с уведомлением.

6.17. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных п.п.1), 18), 20) и 23) п.1 ст. 52 ТК РК.

6.18. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1 статьи 52 ТК РК, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

6.19. Стороны договорились что, причинившие ущерб (вред) другой стороне, возмещают его в соответствии с ТК РК и иными законами Республики Казахстан.

6.20. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

6.21. Работодатель несет материальную ответственность перед работником:

1) за ущерб, причиненный незаконным лишением работника возможности трудиться на своем рабочем месте;

2) за ущерб, причиненный имуществу работника;

3) за вред, причиненный жизни и (или) здоровью работника.

6.22. Работник несет материальную ответственность перед работодателем:

- 1) за ущерб, причиненный утратой или повреждением имущества работодателя;
- 2) за ущерб, возникший в результате действия (бездействия) работника.

6.23. Работник, занимающий должность или выполняющий работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства, переданных ему имущества и ценностей, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной индивидуальной материальной ответственности работника за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работнику.

6.24. Работники, совместно выполняющие работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой, применением или иным использованием в процессе производства переданных им имущества и ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника за причинение ущерба, и работодатель заключают в письменной форме договор о полной коллективной (солидарной) материальной ответственности работников за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам.

6.25. Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных работникам, утверждаются коллективным договором (**приложение №6, и форма договора об индивидуальной материальной ответственности приложение №7**).

## **7. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК**

*(Решение о включении данной Главы в Коллективный договор может быть принята каждой организацией самостоятельно)*

7.1. Работодатель в трудовом договоре вправе устанавливать условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации Работника поручаемой работе.

7.2. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.

7.3. В период испытательного срока на Работников распространяются нормы трудового законодательства Республики Казахстан и условия трудового, настоящего Договоров.

7.4. Испытательный срок включается в трудовой стаж Работника и не может превышать три месяца. В испытательный срок не засчитывается период, когда Работник фактически отсутствовал на работе независимо от причин отсутствия. Срок испытания продлевается на количество дней отсутствия Работника.

7.5. При приеме на работу испытательный срок не устанавливается для:

- инвалидов;
- приглашенных работников;
- иных лиц, определяемых Работодателем.

7.6. При отрицательном результате работы Работника в период испытательного срока Работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, предупредив его в письменной форме не ранее чем за семь календарных дней до истечения испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не прошедшим испытательного срока.

7.7. Если срок испытания истек и ни одна из Сторон не потребовала расторжения трудового договора, то Работник считается прошедшим испытательный срок.

7.8. В случае назначения Работодателем Работника до истечения испытательного срока на вышестоящую должность Работник также считается прошедшим испытательный срок.

## **8. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ**

8.1. Аттестация Работников проводится с целью:

1) подтверждения соответствия квалификации Работников занимаемым ими должностям/профессиям, информирования Работников о требованиях, предъявляемых к занимаемым ими должностям/профессиям по качеству выполняемой работы;

2) определения соответствия уровня оплаты Работников уровню их квалификации;

3) принятия решения о целесообразности вертикальных или горизонтальных кадровых перемещений Работника, включении его в кадровый резерв для обучения и дальнейшего продвижения на более высокие должности, продлении срока действия трудового договора.

8.2. Порядок, условия и периодичность проведения аттестации Работников, категория аттестуемых Работников определяется Положением о порядке проведения аттестации работников, являющимся **приложением №8** к Договору.

## **9. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА**

9.1. Все члены трудового коллектива в процессе трудовой деятельности имеют право на безопасные и здоровые условия труда в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и несут личную ответственность за соблюдение требований норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда при выполнении должностных обязанностей.

9.2. Стороны договорились:

1) обеспечивать Работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с нормами ТК РК и иными нормативными правовыми актами по охране труда;

2) создавать Производственный совет по безопасности и охране труда;

3) Производственный совет по безопасности и охране труда создается на паритетной основе между Работодателем и Работниками;

4) Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей Работодателя и Работников на ротационной основе с периодичностью в два года;

5) решение производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательным для Работодателя и Работников;

9.3. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

9.4. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов, при присутствии на нем не менее двух третей работников.

9.5. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением Производственного совета по безопасности и охране труда.

9.6. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяется Положением утвержденным Производственным советом по безопасности и охране труда.

9.7. Финансирование мероприятий по охране труда осуществляется за счет средств Работодателя и других источников, не запрещенных законодательством РК.

9.8. Объем средств на безопасность и охрану труда определяется актом работодателя или коллективным договором.

9.9. Работники не несут на эти цели материальные расходы.

9.10. Профсоюзный комитет обязуется:

1) активизировать работу технических инспекторов и осуществлять постоянный общественный контроль за соблюдением Работниками требований по безопасности и охране труда и использованием ими средств индивидуальной защиты;

2) систематически вносить вопросы безопасности и охраны труда на заседания профсоюзного комитета и Производственного совета;

3) принимать действенные меры по оздоровлению Работников и членов их семей.

4) принимать меры по массовому охвату Работников и членов их семей спортивными и оздоровительными мероприятиями.

9.11. Работодатель имеет право:

1) поощрять Работников за создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности Работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном ТК РК;

3) на возмещение вреда, причиненного Работником в связи с утратой или порчей по небрежности специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.12. Работодатель обязуется:

1) по согласованию с Профсоюзным комитетом предусматривать в Коллективном договоре финансирование мероприятий по улучшению условий охраны и безопасности труда, санитарно-оздоровительные мероприятия;

2) обеспечить соответствие зданий (сооружений) и рабочих мест своему функциональному назначению и требованиям безопасности и охраны труда;

3) обеспечить соответствие рабочего оборудования нормам безопасности, установленным для данного вида оборудования, наличие соответствующих знаков, ограждений и защитных устройств для обеспечения безопасности Работников на рабочих местах;

4) обеспечить аварийные выходы Работников из помещения в безопасную зону;

5) четко обозначить опасные зоны и оснастить их устройствами, преграждающими посторонним доступ в эти зоны;

6) обеспечить безопасность перемещения по территории организации пешеходов и транспортных средств;

7) обеспечить Работников соответствующими средствами индивидуальной защиты;

8) обеспечить освещение, тепло и вентиляцию рабочих мест в соответствии с требованиями безопасности;

9) обеспечить безопасные условия труда Работников на рабочих местах с опасными и вредными условиями труда;

10) для профилактики профессиональной заболеваемости и улучшения условий труда Работников осуществлять систематическое измерение вредных производственных факторов (шум, вибрация, вредные выбросы);

11) обеспечивать Работников, занятых на работах с вредными условиями труда, с применением или выделением в процессе работы вредных химических веществ, лечебно-профилактическим питанием, молоком или другими равноценными пищевыми продуктами согласно действующему законодательству;

12) обеспечивать Работников производственных цехов и участков питьевой водой;

13) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, лечебно-профилактическим питанием, в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;

14) дополнительно выдавать Работникам, теплую спец одежду (фуфайку, валенки), если это не предусмотрено нормой, в случае работы при температурном режиме ниже + 10С);

- 15) обеспечить Работников, работающих в холодное время года на открытом воздухе или в помещениях с температурой окружающей среды ниже +10С, теплым помещением и предоставлять им перерывы для отдыха и обогрева включаемые в рабочее время;
- 16) обеспечивать Работников моющими средствами (из расчета на одного работающего 200 г туалетного мыла или 168 мл жидкого мыла в месяц);
- 17) обеспечивать Работников, занятых на работах с загрязнением тела мылом в душевых комнатах (из расчета 400 г. мыла в месяц).
- 18) организовать работу комнат личной гигиены женщин (КЛГЖ) в соответствии с требованиями;
- 19) обеспечивать своевременную подачу горячей воды в душевые и умывальные;
- 20) при наличии воздействия на кожу вредно действующих веществ, выдавать по установленной норме смывающие и обезжиривающие средства;
- 21) обеспечивать Работников, (контактирующих с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтепродуктами, разбавленными водными растворами кислот, щелочей, масляными эмульсиями) эффективными дерматологическими средствами защиты и очистки кожи;
- 22) предоставлять техническим инспекторам труда 2 часа в неделю с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей;
- 23) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;
- 24) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц;
- 25) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;
- 26) предоставлять местному органу по инспекции труда, органам санитарно-эпидемиологической службы, Профсоюзу по их письменному запросу необходимую информацию о состоянии безопасности, условий и охраны труда;
- 27) проводить обучение, инструктирование и проверку знаний Работников по вопросам безопасности и охраны труда за счет собственных средств, обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ;
- 28) проводить аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с законодательством Республики Казахстан *(необходимо в Коллективном договоре конкретизировать сроки проведения аттестации производственных объектов)*;
- 29) проводить за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными вредными) и (или) опасными условиями труда в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 30) проводить за счет собственных средств предсменное медицинское освидетельствование Работников, занятых на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;
- 31) при обнаружении профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, полученного в связи с исполнением трудовых обязанностей до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести Работника на более легкую работу, либо освободить его от противопоказанной ему по состоянию здоровья работы в соответствии с рекомендациями медицинского заключения.
- 32) исполнять предписания государственных инспекторов по труду;
- 33) обеспечивать расследование несчастных случаев на производстве, регистрацию, учет и анализ несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

34) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

35) выделять работникам бесплатную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с требованиями;

36) проводить организационно-технические мероприятия по улучшению безопасности и охране труда.

9.13. Работник имеет право на:

1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда;

2) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудовым, Коллективным договорами;

3) обращение в местный орган по инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;

4) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

5) отказ от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

6) образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

7) получение достоверной информации от работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

8) сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда.

9.14. Работник обязуется:

1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требования Работодателя по безопасному ведению работ на производстве;

2) немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о каждом несчастном случае, прошедшем на производстве, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

3) проходить обязательные периодические медицинские осмотры и предсменное медицинское освидетельствование, в случаях, предусмотренном законодательством Республики Казахстан, а также медицинское освидетельствование для перевода на другую работу по производственной необходимости, либо при появлении признаков профессионального заболевания;

4) применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые Работодателем;

5) выполнять предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия в случае их финансирования Работодателем.

9.15. Технический инспектор имеет право:

1) осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда и выполнением условий коллективного договора по безопасности и охране труда;

2) является членом Производственного совета по безопасности и охране труда;

3) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;

4) получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от Работодателя необходимые для выполнения своих функций;

5) осуществлять проверки выполнения Работодателем обязательств, предусмотренных Коллективным договором в части охраны труда, и вносить по итогам проверки на имя должностных лиц предложения об устранении выявленных нарушений;

6) требовать создание нормальных условий для выполнения своих функций;

7) осуществлять иные права, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и положением.

9.16. Технический инспектор обязан:

1) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем нормативных правовых актов по безопасности и охране труда, коллективного договора по созданию Работодателем нормальных условий труда и техники безопасности на рабочих местах.

2) осуществлять контроль за своевременным обеспечением Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и установленными нормами;

3) участвовать в работе комиссии по аттестации рабочих мест,

4) участвовать в работе комиссии по расследованию несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве и разработке корректирующих и предупреждающих мероприятий по безопасности и охране труда;

5) осуществлять периодические обходы рабочих мест на закрепленном участке с целью выявления нарушений техники безопасности;

6) все выявленные нарушения заносить в специальный журнал, который должен проверяться руководителем подразделения с указанием ответственных лиц и сроков выполнения;

7) вносить на имя руководства подразделения, по итогам осуществленных проверок, предложения об устранении выявленных нарушений норм законодательства, положений Коллективного договора в части безопасности и охраны труда;

8) в случае несвоевременного устранения выявленных нарушений вносить Профсоюзу предложения о передаче материалов в уполномоченный орган по труду для рассмотрения и принятия к ним мер воздействия;

9) принимать участие в комиссии по рассмотрению трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства Республики Казахстан, невыполнением обязательств Коллективного договора в части охраны труда.

10) в случае возникновения ситуации, создающей угрозу здоровью или жизни Работника извещать руководителя работ для принятия мер по устранению создавшейся или приостановлению работ на данном участке.

9.17. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда.

1) Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств Работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели.

2) Перечень мероприятий по безопасности и охране труда включенных в Договор, приложение № 5 с объемом финансирования \_\_\_\_\_ тыс. тенге.

9.18. Стороны пришли к согласию что Работодатель:

1) возмещает Работнику вред, причиненный его жизни и здоровью при исполнении им трудовых обязанностей в порядке, предусмотренном законодательством РК;

2) в случае гибели Работника при исполнении им трудовых обязанностей, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания):

а) оплачивает расходы, связанные с погребением;

б) выплачивает семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размерах, предусмотренных законодательством;

в) выплачивает каждому члену семьи погибшего (умершего), находившемуся на его иждивении, единовременное пособие в размере не менее установленной законодательством.

## 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ

*(Данную главу необходимо формировать на основе Положения утвержденного актом Работодателя, Приложение №9 с учетом рекомендаций предусмотренных в Типовых правилах «О социальной поддержке работников и членов их семей в организациях отрасли»)*

10.1. Социальные гарантии и льготы распространяются на всех Работников организации, от имени которых заключен Коллективный договор.

10.2. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные настоящим Договором, распространяются также на выборных и штатных работников профсоюзных комитетов и оказываются за счет средств Профсоюза.

10.3. Работодатель обязуется:

1) по согласованию с Профкомом, оказывать социальную поддержку Работникам организации, оказавшимся в тяжелом материальном положении: в случае трагических событий, прохождении дорогостоящего лечения, проведения операции и др.;

2) оказывать Работникам единовременную материальную помощь в размере не менее уровня, установленного в Типовых Правилах «О социальной поддержке работников и членов их семей в организациях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей, нефтехимической отраслях»:

а) при первом вступлении в брак;

б) при рождении ребенка.

3) освобождать Работников от работы (с сохранением средней заработной платы) сроком до 3-х календарных дней на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

а) бракосочетание (при первом вступлении в брак);

б) в случае смерти (мужа, жены, родителей, детей работника);

в) Работникам, пострадавшим от пожара, стихийного бедствия и в других случаях, принесших ущерб Работнику;

г) рождение ребенка.

4) оказывать материальную помощь на ритуальные услуги при организации похорон Работников, пенсионеров, ушедших на пенсию с предприятия.

5) выплачивать социальное пособие по временной нетрудоспособности на основании листка нетрудоспособности в порядке, предусмотренном настоящим Коллективным договором.

10.4. Стороны обязуются:

1) по медицинским заключениям разработать систему учета Работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;

2) обеспечивать Работников, ветеранов и членов их семей путевками в дома отдыха, санатории-профилактории и санаторно-курортное лечение;

3) обеспечивать организацию летнего отдыха детей Работников.

10.5. Работодатель обязуется:

1) по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей в возрасте до трех лет, устанавливать неполное рабочее время;

2) предоставлять женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальных классах, один нерабочий день – 1 сентября без сохранения заработной платы.

10.7. Молодежь

В соответствии с Законом РК «О государственной молодежной политике в Республике Казахстан» и «Концепцией государственной молодежной политики РК до 2020 года, утвержденной Распоряжением Президента РК от 28.08.1999 года, в целях дальнейшего развития



молодежного движения на предприятии стороны определили следующие приоритетные направлениями совместной деятельности:

- 1) закрепление молодых рабочих и специалистов на производстве;
- 2) обеспечение их стажировки, адаптации и профессионального роста;
- 3) обеспечение защиты социально-экономических прав работающей и учащейся молодежи;
- 4) поддержка молодых людей путем их привлечения к активному участию в жизни организации;
- 5) поддержка молодежи на всех этапах социального, культурного, духовного и физического развития, выбора жизненного пути, образования, трудовой деятельности, создания и укрепления семьи.

10.7.1. Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

- 1) рассматривать на совместных заседаниях вопросы работы с молодежью;
- 2) поддерживать связь с учебными заведениями;
- 3) с учётом финансовых возможностей организации финансировать затраты на проведение мероприятий по работе с молодежью, предусмотренных коллективным договором и планом работы с кадрами на очередной год.

10.8. Ветераны

10.8.1. Стороны договорились проявлять постоянную заботу о ветеранах и оказывать содействие деятельности Совета ветеранов.

10.8.2. Совместно с Советом ветеранов:

- 1) проводить мероприятия по празднованию Дня Победы, для пожилых людей и инвалидов с оказанием материальной помощи согласно ежегодной смете расходов;
- 2) организовать встречи ветеранов с трудовым коллективом и руководством предприятия;
- 3) по представлению Совета ветеранов оказывать нуждающимся ветеранам материальную помощь в пределах бюджета предприятия и профкома на текущий финансовый год;

10.8.3. Стороны договорились совместно обеспечивать организацию культурных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

10.9. Работодатель обязуется:

1) при наличии средств обеспечивать организацию и финансирование спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий, посвященных государственным, национальным и профессиональным праздникам;

2) перечислять на расчетный счет Профсоюзного комитета денежные средства для проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в зависимости от размера средств, предусмотренного утвержденным бюджетом предприятия на соответствующий финансовый год.

## **11. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

11.1. Работодатель осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников с целью обновления и дополнительного приобретения Работниками теоретических и практических знаний, умений и навыков в сфере профессиональной и управленческой деятельности для эффективного выполнения ими своих должностных обязанностей и решения задач, определяемых в соответствии со стратегией развития организации и Актами Работодателя.

11.2. Работодатель самостоятельно определяет необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, и обучение вторым (смежным) профессиям для функционирования и развития организации.

11.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению Работодателя в организациях образования осуществляются за счет

средств Работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с Договором обучения.

11.4. В период обучения за Работником сохраняется рабочее место.

## 12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Работодатель и представитель Работников – Профсоюз строят свои взаимоотношения, руководствуясь ТК РК, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором, в целях обеспечения социальных и трудовых прав Работников, создания благоприятных и безопасных условий деятельности.

12.2. Работодатель обязуется:

1) с письменного согласия членов Профсоюза ежемесячно удерживать одновременно с выплатой заработной платы и перечислять через бухгалтерию членские взносы на счет Профсоюза не позже первой декады следующего месяца в соответствии с п.2 ст. 39 Закона РК «О профессиональных союзах».

2) освобождать от исполнения трудовых обязанностей Работников, являющихся членами выборных Профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы:

а) для исполнения общественных обязанностей (до 6 часов в месяц) в соответствии с утвержденным планом работы Профсоюза;

б) для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом и его филиалами, а также в работе их советов;

3) работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность);

4) не расторгать трудовые договоры с председателями Профсоюзных комитетов не освобожденными от основной работы, без предварительного согласия вышестоящего Профсоюзного органа по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятий и организаций;

5) согласовывать с Профсоюзным комитетом акты Работодателя, регламентирующие порядок и механизм начислений доплат, надбавок, коэффициентов, вознаграждений, премий;

б) беспрепятственно предоставлять Профсоюзу необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам для осуществления им уставной деятельности;

12.3. Для проведения профсоюзной работы, осуществления общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, уполномоченные представители Профсоюзного комитета вправе:

а) посещать и осматривать рабочие места;

б) получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и осуществлять проверки по выполнению обязательств и мероприятий по охране труда.

12.4. Запрещаются любые действия, целью которых является прямо или косвенно подчинить Профсоюзы каким-либо органам и организациям или ограничить их в правах, а также препятствующие предусмотренной законодательством Республики Казахстан и уставом (иными основополагающими документами) деятельности Профсоюзов.

12.5. Работодатель создает материальные условия Профсоюзу путем

---

*(например, предоставления автотранспорта, кабинета, обеспечение канцелярскими товарами и т.д.).*

### **13. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

13.1. Трудовые споры рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательством Республики Казахстан, Отраслевым соглашением и Коллективным договором.

13.2. Стороны пришли к согласию:

1) коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления Работодателя о требованиях Работников по вопросам применения ТК РК, выполнение или изменения условий соглашений, трудового и (или) Коллективного договоров, актов работодателя, оформленных в соответствии со статьей 164 ТК РК;

2) работодатель обязан рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее 3 дней, объединение работодателей не позднее 6 дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

13.3. Порядок и процедуры рассмотрения коллективных трудовых споров осуществляются в соответствии с требованиями трудового законодательства.

13.4. В целях достижения взаимоприемлемого решения, Стороны вправе применить процедуру досудебного урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов) при содействии медиатора (медиаторов) в соответствии с Законом Республики Казахстан «О медиации».

13.5. Медиация проводится на основе принципов:

- 1) добровольности;
- 2) равноправия Сторон;
- 3) независимости и беспристрастности медиатора;
- 4) недопустимости вмешательства в процедуру медиации;
- 5) конфиденциальности.

Медиатором может быть независимое, беспристрастное, не заинтересованное в исходе дела физическое лицо, отвечающее требованиям Закона Республики Казахстан «О медиации».

#### **Забастовка**

13.6. Работники могут принять решение о проведении Забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо не выполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

13.7. Решение о проведении Забастовки принимается на собрании (конференции) Работников (их представителей/Профсоюзов). Собрание Работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа Работников. Решения собрания Работников считаются принятыми большинством голосов участников.

13.8. Объявление о начале забастовки, полномочия органа, возглавляющего забастовку, обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки регулируется в соответствии с нормами ТК РК.

### **14 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА**

14.1. Стороны создают совместным решением Комиссию по контролю за выполнением Договора, состоящую из \_\_\_ человек, в состав которой входят по \_\_\_\_ представителей от каждой Стороны.

14.2. Функциями Комиссии являются:

- 1) рассмотрение заявления Работника о присоединении к Коллективному договору.

- 2) подготовка полугодового и годового отчета о выполнении Договора;
- 3) подготовка предложений по внесению изменений и дополнений в Договор;
- 4) рассмотрение вопросов о нарушении Сторонами положений Договора и принятие мер по их устранению.

14.3. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

14.4. Участники коллективных переговоров обязуются не разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую тайну.

## **15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

15.1. За неисполнение обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с Коллективным договором и законами Республики Казахстан.

15.2. Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора и неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с законодательством РК.

15.3. Лица, виновные в нарушении и невыполнении Коллективного договора, а также непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за его выполнением, при отсутствии объективных причин, несут ответственность в соответствии с законодательством РК и настоящего Договора.

15.4. В случае нарушений Работниками условий Коллективного договора, Работодатель вправе ограничить меры социальной поддержки, стимулирования и льготы, предусмотренные Коллективным договором, кроме обязательных в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

## **16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

16.1. Отношения, не урегулированные настоящим Договором регулируются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

16.2. Настоящий Коллективный договор составлен в \_\_ экземплярах на казахском и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу.

16.3. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью и действуют в течение всего срока действия Договора, если иное не будет установлено соглашением Сторон.

Приложения, являющиеся неотъемлемой частью Договора:

- 1) Форма заявления Работника о присоединении к Договору на \_ листах;
- 2) Положение об оплате труда работников, \_\_ на \_ листах;
- 3) Правила трудового распорядка работников, \_\_ на \_ листах.
- 4) Перечень профессий (должностей), которым предоставляется дополнительный отпуск за вредные и тяжелые условия труда, на \_ листах;
- 5) Перечень мероприятий по безопасности и охране труда \_\_ листах;
- 6) Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых Работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за несоблюдение сохранности имущества и других ценностей, переданных Работникам, на \_ листах;
- 7) Типовой договор о полной материальной ответственности Работника, на \_ листах;
- 8) Положение о порядке проведения аттестации работников, на \_ листах;

9) Акт Работодателя Положение «О социальной поддержке работников и членов их семей», \_\_ на листах;

**Представитель Работодателя**  
(указывается должность)

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

**Работник**  
(уполномоченный на подписание)

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

Приложение №1  
К коллективному договору, заключенный между

\_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О. Руководителя организации)

Копия Профсоюз \_\_\_\_\_ (указать полное наименование Профсоюза)

От \_\_\_\_\_ (указать Ф.И.О., должность, структурное подразделение)

**Заявление о присоединении к Коллективному договору, заключенному между \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_**

Прошу рассмотреть вопрос о моем присоединении к Коллективному договору, заключенному между \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ (далее – Коллективный договор).

С условиями Коллективного договора и приложениями к нему полностью ознакомлен и готов принять на себя в полном объеме права и обязанности, вытекающие из них.

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность, дата)

Приложение №2  
К коллективному договору, заключенный между

**Положение об оплате труда**

Приложение №3  
К коллективному договору, заключенный между

**Правила трудового распорядка**

Приложение №4  
к коллективному договору,  
заключенный между

**Перечень профессий (должностей), которым предоставляется дополнительный отпуск за вредные и тяжелые условия труда**

п/п	Наименование подразделения	Наименование профессии (должности)	Количество дней доп. отпуска

**Перечень мероприятий по безопасности и охране труда**

**Перечень**

Должностей, профессией, с которыми заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки и отпуска, перевозки или применения в процессе производства

п/п	Участок/ подразделение	Наименование профессии (должности)

**Договор об индивидуальной материальной ответственности**

В целях обеспечения сохранности материальных ценностей, принадлежащих \_\_\_\_\_, руководитель \_\_\_\_\_, именуемый в (должность, Ф.И.О.)

дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Работник, занимающий должность \_\_\_\_\_ (наименование должности)

Или \_\_\_\_\_ выполняющий \_\_\_\_\_ работу

\_\_\_\_\_ (наименование работы)

Непосредственно связанную \_\_\_\_\_ (с хранением, обработкой, продажей (отпуском) перевозкой)

\_\_\_\_\_ или применением в процессе производства переданных ему ценностей принимает на себя материальную ответственность за необеспечение сохранности переданных ему материальных ценностей (согласно приложения), и в связи с изложенным обязуется:

– бережно относиться к переданным ему для хранения или для других целей материальными ценностями и принимать меры к предотвращению ущерба;

– своевременно сообщать Работодателю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности ввереных ему материальных ценностей;

– вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно–денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенных ему материальных ценностей;

– участвовать в инвентаризации вверенных ему ценностей.

2. Работодатель обязуется:

– создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных ему материальных ценностей;

– знакомить Работника с действующим законодательством Республики Казахстан о материальной ответственности Работника за ущерб, причиненный организации, а также с действующими внутренними документами, регламентирующими хранение, приемку, обработку, продажу (отпуск), перевозку или применение в процессе производства переданных ему материальных ценностей;

– проводить в установленном порядке инвентаризацию материальных ценностей.

3. В случае не обеспечения по вине Работника сохранности вверенных ему материальных ценностей определение размера ущерба, причиненного организации производится с участием Работника. При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

4. Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

а) Вреда, причиненного организации при исполнении трудовых обязанностей;

б) противоправности поведения (действия или бездействия Работника);

в) причиненной связи между противоправным поведением Работника и возникшим у ДЗО вредом;

г) вины Работника в причинении вреда.

4. Работник имеет право добровольно возместить ущерб, организация имеет право обратиться в установленном порядке в суд для взыскания нанесенного ущерба.

6. Договор вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

7. Действие настоящего договора распространяется на все время работы Работника на занимаемой должности. При переходе Работника на другую работу или при расторжении трудового договора он должен передать находящиеся у него материальные ценности по акту приема–передачи лицу, указанному руководством организации. Окончательный расчет с Работником производится после сдачи им и утверждения организацией указанного акта приема–передачи всех числящихся у него в подотчете материальных ценностей другому лицу.

8. Все приложения, изменения и дополнения к настоящему Договору действительны и являются его неотъемлемой частью, при условии, что они совершены в письменной форме и подписаны Сторонами.

9. Настоящий договор составлен в четырех экземплярах на русском и казахском языках, имеющие одинаковую юридическую силу, по два экземпляра для каждой из сторон, и является неотъемлемой частью трудового договора.

**Работодатель**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ПОДПИСЬ

**Работник**

Ф.И.О.: \_\_\_\_\_

Домашний адрес: \_\_\_\_\_

Удостоверения личности

№ \_\_\_\_\_ выдано \_\_\_\_\_

РК \_\_\_\_\_

ИИН: \_\_\_\_\_

ПОДПИСЬ



**Положение о порядке проведения аттестации работников**

п/п	Наименование подразделения	Наименование профессии (должности)	Сроки аттестации

**Акт работодателя Положение «О социальной поддержке работников и членов их семей»**

**ТИПОВЫЕ ПРАВИЛА  
О СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ В  
ОРГАНИЗАЦИЯХ НЕФТЕГАЗОВОЙ, НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ И  
НЕФТЕГАЗОХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛЕЙ**

**1. Цель и общие положения**

1.1. Настоящие Типовые правила о социальной поддержке работников организаций нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимических отраслей (далее – Правила) разработаны в целях установления единой системы социальной поддержки Работников организаций и членов их семей и обеспечения прозрачности принципов и подходов при определении и распределении материальной помощи, социальных пособий и компенсаций, социальных гарантий (далее – Социальный пакет).

1.2. Настоящие Правила определяют порядок формирования Социального пакета и оказания мер Социальной поддержки Работников и членов их семей, его виды, содержание, размеры и условия.

1.3. Настоящие Правила разработаны в соответствии с законодательством Республики Казахстан, со стандартами Международной организации труда (МОТ), Организации Экономического Сотрудничества и Развития (ОЭСР) и международным опытом корпоративной социальной ответственности бизнеса.

1.4. Социальная поддержка оказывается в целях дополнительного материального стимулирования Работников, создания благоприятных и привлекательных условий для эффективной работы Работников, удержания и привлечения высококвалифицированных специалистов, а также налаживания эффективных социально-трудовых отношений.

1.5. Социальный пакет (виды и размеры) определяется Коллективным договором, заключаемым между Работодателем и Работниками, в лице Профсоюза или иных уполномоченных представителей, в соответствии с настоящими Правилами. В случае отсутствия Профсоюза Социальный пакет (виды и размеры) утверждается Работодателем по согласованию с уполномоченными представителями Работников.

1.6. Социальная поддержка оказывается в виде предоставления Работникам и членам их семей Социального пакета, включающего:

- 1) материальную помощь;
- 2) социальные пособия и компенсации;
- 3) социальные гарантии.

1.7. Виды материальной помощи, социальных пособий и компенсаций, социальных гарантий, включаемые в Социальный пакет, определяются:

- 1) законодательством Республики Казахстан;
- 2) отраслевыми соглашениями;
- 3) настоящими Правилами;
- 4) Коллективным договором.

1.8. Виды социального пакета.

1.8.1. Социальный пакет состоит из следующих видов:

- 1) Гарантированный социальный пакет;
- 2) Дополнительный социальный пакет.

1.8.2. Гарантированный социальный пакет включает материальную помощь, социальные пособия и компенсации, социальные гарантии, установленные законодательством РК.

### 1.8.3. Социальный пакет, гарантированный законодательством Республики Казахстан.

#### 1) Социальные пособия и компенсации:

- выплата при расторжении в установленном порядке трудового договора с работником, утратившим трудоспособность в результате несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, профессионального заболевания, установления инвалидности;
- компенсационные выплаты, связанные с переездом Работника в случае перевода его на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- компенсационные выплаты в связи с потерей работы (при сокращении численности или штата Работников и ликвидации Работодателя-юридического лица);
- компенсационные выплаты в связи с потерей работы в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшее ухудшение экономического состояния Работодателя.

#### 2) Социальные гарантии:

- обучение, подготовка, переподготовка, повышение квалификации Работников.

### 1.8.4. Социальный пакет, который предоставляется Работодателем в обязательном порядке:

#### 1) Материальная помощь:

- для оздоровления при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;
- в связи с рождением/усыновлением/удочерением ребенка;
- в связи со смертью членов семьи Работника.

#### 2) Социальные пособия и компенсации:

- социальные выплаты по беременности и родам (за вычетом обеспечиваемых государством);
- ежемесячные выплаты Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста 1,5 лет;
- компенсация при расторжении трудового договора при невозможности перевода на другую работу в связи с общей утратой трудоспособности, получением инвалидности;
- единовременная выплата в связи со смертью Работника на организацию похорон;
- единовременная выплата семье погибшего Работника в результате несчастного случая на производстве;

#### 3) Социальные гарантии:

- добровольное медицинское страхование работников и членов их семей;
- организация отдыха детей Работников в возрасте от 7 до 16 лет в детских оздоровительных лагерях в пределах Казахстана.

### 1.8.5. Гарантированные организацией виды Социальной поддержки предоставляются в соответствии с Коллективным договором.

### 1.8.6. Дополнительный социальный пакет включает и иные виды материальной помощи, социальных пособий и компенсаций, социальных гарантий, определяемых Коллективным договором дополнительно к видам социальной поддержки организации.

## 2. Область применения

2.1. Настоящие Правила регламентируют порядок и условия оказания Социальной поддержки Работникам организаций и членам их семей.

2.2. Коллективным договором, могут быть предусмотрены и иные меры Социальной поддержки Работников организаций и членов их семей.

## 3. Основные понятия

### 3.1. Основные понятия, используемые в настоящих правилах:

**Организация** - предприятия и организации нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей;

<b>Работник</b>	- физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;
<b>Работодатель</b>	- физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;
<b>Социальная поддержка</b>	- социальный пакет в виде материальной помощи, социального пособия и компенсации, социальных гарантий;
<b>Коллективный договор</b>	- правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;
<b>Члены семьи Работника</b>	- супруг (а), дети (в том числе усыновленные/удочеренные), родители (усыновители/удочерители) работника организации, за исключением родителей супруга/супруги;
<b>Гарантированный социальный пакет</b>	- вид социального пакета, который предоставляется Работодателем в обязательном порядке;
<b>Дополнительный социальный пакет</b>	- вид социального пакета, предоставление которого осуществляется Работодателем в зависимости от финансовой возможности организации;
<b>Материальная помощь</b>	- безвозмездная единовременная денежная выплата Работодателя Работнику за исключением социальных пособий, компенсаций и социальных гарантий;
<b>Социальные пособия и компенсации</b>	- безвозмездная денежная выплата Работодателя Работнику или членам его семьи, связанная с возникновением рисков потери дохода;
<b>Социальные гарантии</b>	- совокупность благ, обеспечиваемых Работнику и членам его семьи со стороны Работодателя для реализации важнейших социально – экономических прав;
<b>Тарифная ставка</b>	- фиксированный размер оплаты труда Работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени;
<b>Месячный расчетный показатель</b>	- показатель, используемый в Республике Казахстан для исчисления пенсий, пособий и иных социальных выплат, устанавливаемый законом о республиканском

3.2. Термины, применяемые, но не определенные в настоящих Правилах, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах организации.

#### **4. Ответственность**

4.1. Организация несет ответственность:

1) за формирование единой политики Социальной поддержки Работников и членов их семей;

2) за определение видов и размеров материальной помощи, социальных пособий и компенсаций, социальных гарантий, входящих в Гарантированный социальный пакет.

4.2. представители работников (профсоюзы) несут ответственность:

- за инициирование в установленном порядке внесение изменений и дополнений в Коллективный договор по социальной поддержке работников и членов их семей в соответствии с настоящими Правилами.

#### **5. Описание процесса**

##### **5.1. Условия обеспечения Гарантированным социальным пакетом.**

5.1.1. Работодателем материальная помощь, социальные пособия и компенсации, социальные гарантии, входящие в Гарантированный социальный пакет, обеспечиваются в размерах, определенных Коллективным договором не ниже уровня, рекомендуемого настоящими Правилами.

5.1.2. Исходя из финансовых возможностей организации размеры материальной помощи, социальных пособий и компенсаций, социальных гарантий, входящих в Гарантированный социальный пакет, могут быть изменены по согласованию с представителем Работников (профсоюзом).

##### **5.2. Условия обеспечения Дополнительным социальным пакетом.**

5.2.1. Организация вправе рассматривать формирование Дополнительного социального пакета только при достаточности средств на обеспечение Гарантированного социального пакета.

5.2.2. Перечень видов и размеры материальной помощи, социальных пособий и компенсаций, социальных гарантий, входящих в Дополнительный социальный пакет, определяются Коллективным договором или по согласованию с представителями Работников (профсоюзом).

5.2.3. Дополнительным социальным пакетом могут предусматриваться меры Социальной поддержки для неработающих пенсионеров.

5.3. Принятие решения о социальной поддержке и финансировании их получателей.

5.3.1. Определение соответствующего получателя материальной помощи, социального пособия и компенсации, социальных гарантий и выплата осуществляется Работодателем.

5.3.2. В соответствии с решением Работодателя либо Коллективным договором Профсоюз наделяется правом на:

1) рекомендацию (согласование) кандидатуры получателя социальных гарантий:

- организацию отдыха детей Работников в возрасте от 7 до 16 лет в детских оздоровительных лагерях в пределах Казахстана;

- организацию санаторно-курортного лечения Работников;

- содействию в решении жилищных вопросов.

2) определение соответствующего получателя социальных гарантий и финансирование:

- санаторно-курортного лечения;

- организации отдыха детей Работников в возрасте от 7 до 16 лет в детских оздоровительных лагерях в пределах Казахстана;

- социальной поддержки неработающих пенсионеров.

- организации культурно-массовых мероприятий;

- организации спортивных мероприятий.

5.3.3. В случае наделения Профсоюза правом, определенным п. 5.3.2., Работодатель перечисляет необходимые средства на расчетный счет Профсоюза в сроки, установленные Коллективным договором.

5.4. Порядок определения расходов организации на Социальный пакет.

5.4.1. Расходы организации на Социальный пакет планируются в бизнес-плане на соответствующий период, разработанном в соответствии с Правилами его разработки, согласования, утверждения, корректировки и мониторинга.

5.5. Права Работодателя (организации).

Работодатель (организация) имеет право:

- утверждать в установленном порядке внутренние документы, регламентирующие порядок предоставления Гарантированного социального пакета, в соответствии с настоящими Правилами;

- планировать в бюджете средства для оказания Социальной поддержки Работникам и членам их семей по Гарантированному и Дополнительному социальным пакетам;

- корректировать бюджет по соответствующим статьям расходов при изменении финансовых результатов деятельности организации;

- при наступлении события (получении заявления от Работника) принимать решения об оказании соответствующего вида Социальной поддержки в рамках утвержденного бюджета, в том числе и на основании решения Профсоюза;

- оказывать в установленном порядке спонсорскую и/или благотворительную помощь Профсоюзу на реализацию его уставной деятельности в целях Социальной поддержки.

## **6. Критерии результативности процесса**

Соблюдение Работодателем (организацией) порядка и условий предоставления Социального пакета (материальной помощи, социальных льгот и компенсаций, социальных гарантий).

## **7. Правовая база и ссылка на нормативные документы**

23 ноября 2015 года № 416 – V ЗРК Трудовой Кодекс РК;

27 июня 2014 года № 211 – V ЗРК Закон РК «О профессиональных союзах»;

29 октября 2015 года №375- V ЗРК Предпринимательский кодекс РК

Социальная ответственность.

16 ноября 2015 года № 405- V ЗРК Закон РК «Об обязательном социальном медицинском страховании»

Конвенции МОТ, ОЭСР

Акты работодателя по:

- бизнес - планированию;

- оказанию материальной помощи на оздоровление;

- оказанию материальной помощи в связи с рождением/усыновлением и удочерением ребенка;

- оказанию материальной помощи в связи со смертью членов семьи Работника;

- социальной выплате по беременности и родам (за

вычетом обеспечиваемых государством);

- ежемесячным выплатам Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до достижения им возраста 1,5 лет;

- компенсации при расторжении трудового договора в случае невозможности перевода на другую работу в связи с общей утратой трудоспособности, получением инвалидности;

- единовременной выплате на организацию похорон в связи со смертью Работника;

- единовременной выплате семье погибшего Работника, связанного с трудовой деятельностью;

- обязательному и добровольному медицинскому страхованию Работников и членов их семей на случай болезни;

- организации отдыха детей Работников в возрасте от 7 до 16 лет в детских оздоровительных лагерях.

## **8. Условия предоставления «Материальной помощи на оздоровление»**

### **Вид социального пакета:**

- гарантированный;
- материальная помощь.

Цель предоставления материальной помощи:

- социальная поддержка работника.

Минимальная норма материальной помощи:

- сумму выплаты материальной помощи определяет работодатель.

Требования для оказания материальной помощи:

- заявление об оказании материальной помощи;
- предоставление работнику ежегодного оплачиваемого трудового отпуска по графику;
- один раз в финансовом году;
- после истечения первого года работы в организации.

Основные действия по оказанию материальной помощи:

- подача заявления на имя Первого руководителя;
- издание приказа о предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска с выплатой материальной помощи;
- перечисление материальной помощи работнику.

Лицо, оказывающее материальную помощь:

- работодатель.

Получатель материальной помощи:

- работник.

Правовые основы оказания материальной помощи:

- Коллективный договор (при наличии);
- Акт Работодателя «Правила оказания социальной поддержки работников».

Основания для отказа в оказании материальной помощи:

- несвоевременно представленные документы;

- отсутствие одного из указанных условий.

#### **9. Условия предоставления «Материальной помощи в связи с рождением/усыновлением/удочерением ребенка»**

Вид социального пакета:

- гарантированный;
- материальная помощь.

Цель предоставления материальной помощи:

- социальная поддержка работника и членов его семьи.

Минимальная норма материальной помощи:

- сумму выплаты материальной помощи определяет работодатель (на дату рождения/усыновления/удочерения).

Требования для оказания материальной помощи:

- заявление работника об оказании материальной помощи с приложением копии свидетельства о рождении ребенка либо документа, подтверждающего усыновление/удочерение ребенка;

- если оба родителя являются работниками компании, помощь оказывается только одному из них;

- подача работником заявления об оказании материальной помощи в течение шести месяцев с даты рождения/усыновления/удочерения ребенка.

Основные действия по оказанию материальной помощи:

- заявление на имя первого руководителя;
- предоставление копий требуемых документов;
- приказ о выплате материальной помощи;
- перечисление материальной помощи работнику.

Лицо, оказывающее материальную помощь:

- работодатель.

Получатель материальной помощи:

- работник.

Правовые основы оказания материальной помощи:

- Коллективный договор (при наличии);
- Акт Работодателя «Правила оказания социальной поддержки работникам».

Основания для отказа в оказании материальной помощи:

- несвоевременное представление документов;
- отсутствие одного из указанных требований.

#### **10. Условия предоставления «Материальной помощи в связи со смертью членов семьи работника».**

Вид социального пакета:

- гарантированный;
- материальная помощь.

Цель предоставления материальной помощи:

- социальная поддержка работника.

Минимальная норма материальной помощи:

- сумму выплаты материальной помощи определяет работодатель (на дату смерти).

Требования для оказания материальной помощи:

- заявление работника о выплате материальной помощи;
- членами семьи считаются супруг (а), дети (в том числе усыновленные/удочеренные), родители (усыновители/удочерители) работника организации, за исключением родителей супруга/супруги;

- копия свидетельства о смерти членов семьи;



- если члены семьи являются близкими родственниками двух или нескольких работников компании, то помощь оказывается только одному из них;

Основные действия по оказанию материальной помощи:

- подача заявления на имя первого руководителя;
- предоставление копий требуемых документов;
- приказ о выплате материальной помощи;
- перечисление материальной помощи работнику.

Лицо, оказывающее материальную помощь:

- работодатель.

Получатель материальной помощи:

- работник.

Правовые основы оказания материальной помощи:

- Коллективный договор (при наличии);
- Акт Работодателя «Правила оказания социальной поддержки работникам».

Основания для отказа в оказании материальной помощи:

- несвоевременное представление документов;
- отсутствие одного из указанных требований.

### **11. Условия предоставления «Единовременной выплаты в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (новорожденных детей)».**

Вид социального пакета:

- гарантированный;
- социальные пособия и компенсации.

Цель предоставления социального пособия:

- социальная поддержка работника.

Норма социального пособия:

Оплата отпуска с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты, выплачиваемой государством;

Требования для оформления единовременной выплаты:

- заявление работника на единовременную выплату;
- документ соответствующего уполномоченного органа, подтверждающий начисление социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (новорожденных детей), осуществляемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании;

- копия листа (листов) нетрудоспособности, выданного в установленном законодательством Республики Казахстан порядке, подтверждающий временную нетрудоспособность в связи с беременностью и родами, усыновлением или удочерением новорожденного ребенка (новорожденных детей).

Основные действия по выплате социального пособия:

- подача заявления на имя первого руководителя;
- предоставление требуемых документов;
- издание приказа о единовременной выплате;
- выплата социального пособия работнику.

Лицо, предоставляющее выплату социального пособия:

- работодатель.

Получатель социального пособия:

- работник.

Правовые основы выплаты социального пособия:

- Трудовой кодекс РК;
- Закон РК «Об обязательном социальном страховании»;
- Коллективный договор (при наличии);

- Акт Работодателя «Правила оказания социальной поддержки работникам».

Основания для отказа в выплате социального пособия:

- несвоевременное представление документов;
- отсутствие одного из указанных требований.

## **12. Условия предоставления «Ежемесячных выплат работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет».**

Вид социального пакета:

- гарантированный,
- социальное пособие.

Цель предоставления социального пособия:

- социальная поддержка работника и членов семьи.

Минимальная норма социального пособия:

- сумму выплаты социального пособия определяет работодатель.

Требования для назначения социального пособия:

- заявление работника о выплате социального пособия с даты оформления отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком;
- копия свидетельства о рождении ребенка;
- до достижения ребенком возраста 1,5 лет;
- ежемесячно.

Основные действия по выплате социального пособия:

- подача заявления на имя первого руководителя;
- перечисление социального пособия работнику, находящемуся в отпуске без сохранения заработной платы, ежемесячно до достижения ребенком возраста 1,5 лет.

В случае рождения двух и более детей выплаты производятся на каждого ребенка.

Лицо, предоставляющее социальное пособие:

- работодатель.

Получатель социального пособия:

- работник.

Правовые основы выплаты социального пособия:

- Трудовой кодекс Республики Казахстан;
- Коллективный договор (при наличии);
- Акт Работодателя «Правила оказания социальной поддержки работников».

Основания для отказа выплаты социального пособия:

- несвоевременное представление документов;
- отсутствие одного из указанных требований.

## **13. Условия предоставления «Компенсации при расторжении трудового договора в связи с общей утратой трудоспособности, установлением инвалидности, невозможностью продолжать трудовую деятельность по состоянию здоровья».**

Вид социального пакета:

- гарантированный;
- социальные пособия и компенсации.

Цель предоставления социального пакета:

- социальная поддержка работника.

Минимальная норма компенсации:

- сумму выплаты компенсации определяет работодатель.

Требования для выплаты компенсации:

- заявление о выплате компенсации;
- копия заключения медико-социальной экспертизы (медицинского заключения) утраты трудоспособности;
- копия справки об установлении инвалидности;

- копия приказа о расторжении трудового договора.

Основные действия по оказанию компенсации:

- подача заявления на имя первого руководителя;
- предоставление копий требуемых документов;
- издание приказа о выплате компенсации;
- перечисление компенсации работнику.

Лицо, предоставляющее выплату компенсации:

- работодатель.

Получатель компенсации:

- работник.

Правовые основы выплаты компенсации:

- Коллективный договор (при наличии);
- Акт Работодателя «Правила оказания социальной поддержки работникам».

Основания для отказа в выплате Компенсации:

- непредставление требуемых документов;
- отсутствие одного из указанных требований.

#### **14. Условия предоставления «Единовременной выплаты в связи со смертью работника для организации похорон одному из членов семьи или, при отсутствии таковых, лицу, взявшему на себя организацию похорон».**

Вид социального пакета:

- гарантированный;
- социальные пособия и компенсации.

Цель предоставления социального пакета:

- социальная поддержка работника.

Минимальная норма социального пособия:

- сумму выплаты социального пособия определяет работодатель.

Требования для оформления единовременной выплаты:

- заявление члена семьи или, при отсутствии такового, лица, взявшего на себя организацию похорон, на единовременную выплату;

- членами семьи являются супруг/а, дети, родители или, при отсутствии таковых, лицо, взявшее на себя организацию похорон;

- копия свидетельства о смерти;

- копия удостоверения личности члена семьи или, при отсутствии такового, лица, взявшего на себя организацию похорон;

- копия банковской карточки члена семьи или, при отсутствии таковых, лица, взявшего на себя организацию похорон, с указанием ИИН, карточного счета. При отсутствии банковской карты единовременная выплата производится из кассы организации.

Основные действия по оформлению и начислению единовременной выплаты:

- подача заявления членами семьи или, при отсутствии таковых, лицом, взявшим на себя организацию похорон, на имя первого руководителя;

- предоставление копий требуемых документов;

- издание приказа о выплате социального пособия;

- перечисление на банковскую карту или выдача через кассу организации единовременной выплаты члену семьи или, при отсутствии такового, лицу, взявшему на себя организацию похорон.

Лицо, предоставляющее выплату компенсации:

- работодатель.

Получатель компенсации:

- член семьи или, при отсутствии такового, лицо, взявшее на себя организацию похорон.

Правовые основы выплаты компенсации:

- Коллективный договор (при наличии);

- Акт Работодателя «Правила оказания социальной поддержки работникам».
- Основания для отказа в выплате Компенсации:
- непредставление требуемых документов;
  - отсутствие одного из указанных требований.

**15. Условия предоставления «Единовременной выплаты семье работника, погибшего при исполнении трудовых обязанностей».**

Вид социального пакета:

- гарантированный;
- социальные пособия и компенсации.

Цель предоставления социального пакета:

- социальная поддержка работника.

Минимальная норма единовременной выплаты:

- сумму единовременной выплаты определяет работодатель (на дату смерти).

Требования для оказания социального пособия:

- заявление члена семьи на единовременную выплату;
- членами семьи являются супруг/а, дети, родители;
- копия свидетельства о смерти;
- копия удостоверения личности члена семьи;

копия банковского счета или банковской карточки члена семьи. При отсутствии банковской карты или счета единовременная выплата производится из кассы организации.

Основные действия по оказанию компенсации:

- подача заявления на имя первого руководителя;
- предоставление копий требуемых документов;
- издание приказа о единовременной выплате;
- выплата социального пособия работнику.

Лицо, предоставляющее выплату компенсации:

- работодатель.

Получатель компенсации:

- член семьи.

Правовые основы выплаты компенсации:

- Коллективный договор (при наличии);
- Акт Работодателя «Правила оказания социальной поддержки работникам».

Основания для отказа в выплате Компенсации:

- непредставление требуемых документов;
- отсутствие одного из указанных требований.

**16. Условия предоставления социальной гарантии «Добровольное медицинское страхование работников и членов их семей».**

Вид социального пакета:

- гарантированный;
- социальная гарантия.

Цель предоставления социальной гарантии:

- социальная поддержка работника и членов его семьи.

Требования к предоставлению социальной гарантии:

- копии документов, удостоверяющих личность членов семьи работника;
- в течение одного финансового года, в период действия трудового договора;
- до расторжения трудового договора с работником;
- соблюдение норм к настоящим условиям в соответствии с Приложением.

Основные действия по предоставлению социальной гарантии:

- подтверждающие документы на членов семьи;
- процедуры по запуску услуг;

- заключение договора об оказании услуг;
- перечисление страховой премии страховой компании;
- страховые карточки для работника и членов его семьи.

Лицо, предоставляющее социальную гарантию:

- работодатель.

Получатель компенсации:

- работник;
- члены семьи работника.

Правовые основы предоставления социальной гарантии:

- Коллективный договор (при наличии);
- Правила оказания социальной поддержки работникам;
- Договор страхования.

Основания для отказа предоставления социальной гарантии:

- непредставление требуемых документов;
- отсутствие одного из указанных требований.

### **17. Условия предоставления социальной гарантии «Отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях в пределах РК»**

Вид социального пакета:

- гарантированный;
- социальные пособия и компенсации.

Цель предоставления социального пакета:

- социальная поддержка работника.

Минимальная норма социального пособия:

- сумму выплаты социального пособия определяет работодатель на одного ребенка.

Требования для предоставления социальной гарантии:

- возраст детей от 7 до 16 лет;
- копии документов, удостоверяющих личность родителя ребенка;
- копии документов, удостоверяющих личность детей работника;
- медицинская справка;
- один раз в финансовом году;
- рекомендация профсоюза.

Количество путевок, выделяемых работнику для отдыха детей, определяется Работодателем, исходя из финансовых возможностей предприятия.

Основные действия по предоставлению социальной гарантии:

- представление копии указанных документов;
- процедуры по закупу услуг;
- заключение договора об оказании услуг;
- направление детей в лагерь.

Лицо, предоставляющее выплату компенсации:

- работодатель.

Получатель компенсации:

- дети работника.

Правовые основы выплаты компенсации:

- Коллективный договор (при наличии);
- Акт Работодателя «Правила оказания социальной поддержки работникам».
- Договор об оказании услуг.

Основания для отказа в выплате Компенсации:

- несвоевременное представление требуемых документов;
- отсутствие одного из указанных требований.

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРОИЗВОДСТВЕННОМ СОВЕТЕ ПО БЕЗОПАСНОСТИ И ОХРАНЕ ТРУДА В  
ОРГАНИЗАЦИЯХ НЕФТЕГАЗОВОЙ, НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ И  
НЕФТЕГАЗОХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛЕЙ**

**1. Общие положения**

1.1. Типовое положение о производственном совете по безопасности и охране труда в организациях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (далее – Производственный совет) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан с целью организации совместных действий работодателя, работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

1.2. Производственный совет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей.

1.3. В состав Производственного совета на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда. Каждая из сторон вправе отзывать своего представителя из состава Производственного совета с заменой.

1.4. Состав Производственного совета утверждается совместным решением работодателя и представителей работников.

1.5. Производственный совет возглавляет председатель, избираемый членами Производственного совета из числа представителей работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью в два года.

1.6. Работа Производственного совета строится на принципах социального партнерства. Решения Производственного совета являются обязательными для работодателя и работников.

1.7. Производственный совет в своей деятельности руководствуется Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, соглашениями о социальном партнерстве всех уровней, коллективным договором, внутренними актами работодателя по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности.

1.8. Производственный совет осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, утверждаемым председателем.

1.9. Члены Производственного совета на время исполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Положением и планом работы Производственного совета, а также на время обучения по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности по решению работодателя освобождаются от выполнения основной работы с сохранением заработной платы.

1.10. Производственный совет отчитывается не реже одного раза в год перед собранием трудового коллектива о проделанной работе.

## **2. Основные задачи Производственного совета**

2.1. Участие, согласование организационных перспективных и текущих планов и иных мероприятий по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности, по обеспечению соблюдения нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2.2. Получение достоверной информации от работодателя в целях информирования работников о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

2.3. Согласование организации проверок состояния и условий охраны труда на рабочих местах, подготовка предложений работодателю по улучшению условий и охраны труда.

2.4. Оказание содействия работодателю в организации мероприятий по безопасности и охране труда, а также в проверке знаний работников по охране труда в установленном порядке.

## **3. Основные функции Производственного совета**

3.1. Рассмотрение предложений работодателя и представителя работников с целью выработки рекомендаций по улучшению условий, безопасности и охраны труда.

3.2. Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий, безопасности и охраны труда, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3.3. Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению моющими и обезвреживающими средствами, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

3.4. Содействие своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, и (или) специализированных продуктов для диетического (лечебного и профилактического) питания.

3.5. Участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3.6. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ по безопасности и охране труда, и поощрению работников добросовестно выполняющих требования правил охраны труда.

3.7. Подготовка предложений по проектам внутренних нормативных документов по безопасности и охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

## **4. Права Производственного совета**

4.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, а также о существующем риске повреждения здоровья;

4.2. Заслушивать на заседаниях сообщения работодателя и его представителей, должностных лиц и технических инспекторов по охране труда по вопросам обеспечения

безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда;

4.3. Заслушивать на заседаниях должностных лиц и работников, допустивших нарушения требований охраны труда, вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

4.4. Принимать участие в подготовке предложений к разделу Коллективного договора по вопросам производственной безопасности и охране труда;

4.5. Вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

4.6. Участвовать в разрешении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда и предоставлением работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.



**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
О ТЕХНИЧЕСКОМ ИНСПЕКТОРЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ  
НЕФТЕГАЗОВОЙ, НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ И  
НЕФТЕГАЗОХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛЕЙ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее типовое положение о техническом инспекторе по охране труда в организациях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (далее – технический инспектор по охране труда) разработано в соответствии с Конвенцией Международной организации труда от 23 июня 1971 года № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях», Трудовым кодексом Республики Казахстан и Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

1.2. Технический инспектор по охране труда является представителем работников, осуществляющим внутренний контроль в области безопасности и охраны труда.

Целью контроля является:

- создание здоровых и безопасных условий труда работающим, предупреждение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- правильное и своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- возмещение работодателем в полном объеме вреда, причиненного работникам увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

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

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

1.4. Технический инспектор по охране труда является членом Производственного совета по безопасности и охране труда.

1.5. Техническими инспекторами по охране труда могут быть лица, имеющие высшее или среднее специальное (техническое) образование и стажем работы не менее пяти лет, способные по своим деловым качествам осуществлять контроль за деятельностью по обеспечению безопасности и охраны труда организаций.

1.6. Технический инспектор труда в своей деятельности вправе взаимодействовать с государственной инспекцией труда.

1.7. Технические инспектора по охране труда являются уполномоченными представителями профсоюза, самостоятельны и независимы в своих оценках состояния условий, охраны труда, промышленной безопасности в организациях, руководствуются законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан о труде, охране труда, социального страхования. Защищает интересы членов профсоюза по

вопросам охраны труда, профилактики производственного травматизма и предупреждения профессиональных заболеваний.

1.8. Профсоюзные организации организуют обучение и сертификацию технических инспекторов по охране труда.

1.9. Полномочия технических инспекторов по охране труда подтверждаются Сертификатом (удостоверением) о прохождении обучения или курса повышения квалификации по вопросам безопасности и охране труда, промышленной безопасности.

## **2. Основные задачи и направления деятельности технического инспектора по охране труда**

2.1. Основной задачей в деятельности технического инспектора по охране труда является защита прав и законных интересов членов профсоюза, а также работников организации на здоровые и безопасные условия труда.

2.2. Содействие профсоюзным органам всех уровней в реализации права профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением законодательства по безопасности и охране труда.

2.3. Участие в разработке и внесение предложений в соглашения о социальном партнерстве и коллективные договоры в части безопасности и охраны труда.

2.4. Проведение контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах, выполнения работодателем правил и требований по охране труда, соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

2.5. Представление интересов членов профсоюза и работников организации в отношениях с третьими лицами при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства в области безопасности и охраны труда и выполнением обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда.

## **3. Права и обязанности технического инспектора по охране труда**

3.1. Технический инспектор по охране труда, осуществляет контроль за:

- соблюдением законодательства в области безопасности и охраны труда, промышленной безопасности;
- выполнением условий коллективного договора (соглашения) в области безопасности и охраны труда.

3.2. Технический инспектор по охране труда имеет право:

- беспрепятственно посещать организации и предприятия в целях проведения проверок на предмет соблюдения трудового законодательства РК;
- запрашивать и получать от работодателей сведения о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях, копии внутренних документов и иную информацию относящимся к вопросам безопасности и охраны труда;

- выдавать работодателям рекомендации по устранению причин нарушений трудового законодательства РК;

- рекомендовать работодателю отстранить от работы работника находящегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (их аналогов) или употребившего в течение рабочего дня вещества, вызывающие такое опьянение, не использующего средства индивидуальной и (или) коллективной защиты, не сдавшего экзамены по проверке знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности, не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством РК;

- выдавать рекомендации о проведении внепланового инструктажа по безопасности и охране труда и внеочередной проверки знаний по вопросам безопасности и охраны

труда работников организаций при выявлении нарушений требований по безопасности и охране труда, которые могут привести или привели к аварии, несчастному случаю на производстве и другим тяжелым последствиям;

- требовать от должностных лиц немедленного устранения нарушений по безопасности и охране труда, угрожающих жизни и здоровью работников, а в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью приостановления работ до устранения нарушений;

- обращаться в профсоюзный комитет и государственную инспекцию труда для принятия необходимых мер по выявленным нарушениям;

- осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством РК, коллективными договорами, соглашениями.

3.3. Технический инспектор по охране труда контролирует:

- состояние условий по безопасности и охране труда на рабочих местах;

- соответствие требованиям безопасности вентиляционных установок и осветительных приборов, оборудования, приспособлений и инструментов, транспортных и грузоподъемных средств;

- своевременность обеспечения работников необходимыми специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда;

- своевременность и качество проведения инструктажей по охране труда и обучения, работающих безопасным методам труда;

- состояние санитарно-бытовых помещений, обеспечение работников мылом, моющими и обезвреживающими средствами, организацию питьевого режима;

3.4. Технический инспектор по охране труда принимает участие в:

- расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний при делегировании ему этих полномочий профсоюзным комитетом;

- паспортизации санитарно-технического состояния условий и охраны труда;

- работе комиссий по приемке в эксплуатацию, готовности зданий и сооружений к эксплуатации в целях определения соответствия их требованиям норм и правил по охране труда;

- аттестации производственных объектов и рабочих мест по условиям труда.

#### **4. Организация работы технического инспектора по охране труда**

4.1. В своей работе технический инспектор по охране труда руководствуется законодательством РК, Положением о производственном совете по безопасности и охране труда, Уставом отраслевого профсоюза, правилами и инструкциями по охране труда, а также настоящим Положением.

4.2. Технический инспектор по охране труда строит свою работу в контакте с непосредственными руководителями работ, с работниками, ответственными за организацию охраны труда в организации (предприятии), с первичной профсоюзной организацией, в случае необходимости вправе взаимодействовать с государственной инспекцией труда.

4.3. В случае выявления нарушений законодательства об охране труда, невыполнении коллективного договора (соглашения) технический инспектор по охране труда:

- ставит в известность работодателя и рекомендует принять меры по устранению нарушений;

- выдает рекомендации по устранению выявленных нарушений актов законодательства, коллективного договора (соглашения).

4.4. Рекомендации составляются в двух экземплярах: один экземпляр вручается (направляется) работодателю, другой – остается для контроля у технического инспектора по охране труда, проводившего контроль.

4.5. В целях обеспечения работы технических инспекторов по охране труда работодатель и профсоюзная организация:

- организуют их обучение и информирование по вопросам безопасности и охраны труда, обеспечение инструкциями и нормативными документами, относящимися к предмету контроля;

- содействуют реализации внесенных предложений по улучшению условий охраны труда;

- обобщают положительный опыт работы технических инспекторов по охране труда и обеспечивают его распространение;

- предусматривают меры морального и материального поощрения технических инспекторов по охране труда.

**ТИПОВЫЕ ПРАВИЛА  
О ЕДИНОЙ СИСТЕМЕ ВНУТРЕННЕЙ КОММУНИКАЦИИ МЕЖДУ  
РАБОТОДАТЕЛЯМИ И РАБОТНИКАМИ НЕФТЕГАЗОВОЙ,  
НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ И НЕФТЕГАЗОХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛЕЙ**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Типовые Правила о единой системе внутренней коммуникации между Работодателями и Работниками нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей (далее – Правила) разработаны в целях установления единой системной обратной связи Работодателя с Работниками для улучшения социально-психологического климата в трудовых коллективах.

1.2. Настоящие Правила рекомендуют создание порядка и поддержания внутренней коммуникации в организациях отрасли, его виды, содержание и условия.

1.3. Настоящие Правила разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, законами Республики Казахстан «О порядке рассмотрения обращений физических и юридических лиц», «О профессиональных союзах» и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

1.4. Задачами внедрения единой системы внутренней коммуникации являются создание и поддержание эффективных механизмов прямых коммуникаций между Работодателями и Работниками, своевременное информирование Работников о целях и задачах деятельности организации, доведение текущей ситуации и отслеживание параметров социально-психологического климата в трудовых коллективах.

1.5. В организациях отрасли рекомендуется создание и применение следующих видов внутренней коммуникации, как организационные, информационные, аналитические и коммуникативные.

1.5.1. Организационные внутренние коммуникации включают в себя следующие виды:

- 1) плановая отчетная встреча Первого руководителя с трудовым коллективом;
- 2) встреча Линейного руководителя с Работниками структурного подразделения, участка, бригады, цеха и др.;
- 3) внеплановые встречи Руководства с трудовым коллективом с целью обсуждения вопросов, требующих оперативного принятия решения;
- 4) прием Работников Первым руководителем по личным вопросам.

1.5.2. Информационные внутренние коммуникации включают в себя следующие виды:

- 1) блог Первого руководителя;
- 2) корпоративный информационный сайт;
- 3) монитор для видео-объявлений;
- 4) корпоративная газета;
- 5) информационный стенд.

1.5.3. Аналитические внутренние коммуникации включают в себя следующие виды:

- 1) ящик для предложений Работников;
- 2) анкетирование.

1.5.4. Внутренние коммуникации (консолидация коллектива) включают в себя профессиональные конкурсы, спортивные мероприятия, корпоративные праздники, совместные выезды на природу и др.

1.6. Информация, передаваемая через внутренние коммуникации, применяемые в соответствии с настоящими Правилами, должна быть точной и ясной, своевременной, необходимой и достоверной.

1.7. В организации выпускается Памятка для Работника по применению видов внутренних коммуникаций с подробным указанием перечня средств и правил пользования внутренней коммуникации на казахском и русском языках.

## 2. Область применения

Настоящие Правила распространяются на Работодателей и Работников организаций отрасли.

## 3. Основные понятия

3.1. Основные понятия, используемые в настоящих Правилах:

<b>Внутренние коммуникации</b>	- встречи Руководства с Работниками и совокупность используемых информационных каналов, позволяющих передавать сведения делового, интеллектуального содержания внутри организации между его Работниками;
<b>Виды внутренних коммуникаций</b>	- каналы связи, посредством которых Работодатель общается и взаимодействует с внутренними группами;
<b>Организации</b>	- предприятия и организации отрасли;
<b>Первый руководитель</b>	- физическое лицо, осуществляющее текущее руководство организацией;
<b>Линейный руководитель</b>	- руководители структурных подразделений;
<b>Руководство</b>	- Первый руководитель, заместитель Первого руководителя, Линейный руководитель;
<b>Работодатель</b>	- физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях;
<b>Работники</b>	- физические лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющие работу по трудовому договору;
<b>Информационный стенд</b>	- место для размещения объявлений и сообщений;
<b>Анкетирование</b>	- опрос Работников с помощью специального бланка с вопросами (анкеты);
<b>Консолидация коллектива</b>	- проводимые в организации корпоративные мероприятия (корпоративные праздники, профессиональные конкурсы, спортивные соревнования и другие );
<b>Ответственное структурное подразделение</b>	- структурное подразделение организации, в функциональные обязанности которого входит администрирование и мониторинг процесса реализации социальной политики;
<b>Профсоюз Работников (Профсоюз) представитель</b>	- органы профессиональных союзов, их объединений.

3.2. Термины, применяемые, но не определенные в настоящих Правилах, используются в том смысле, в котором они используются в законодательстве Республики Казахстан и внутренних документах организации.

#### 4. Ответственность

4.1. Организация несет ответственность за формирование в установленном порядке единой политики в области внутриорганизационных корпоративных коммуникаций, за определение их видов и условий.

4.2. Ответственное подразделение организации несет ответственность за:

- мониторинг за внедрением в организации системы внутренних коммуникаций в соответствии с настоящими Правилами;
- свод и анализ информации по результатам указанного мониторинга.

#### 5. Описание процесса

5.1. Порядок создания и поддержания внутренних коммуникаций

5.1.1. Плановая отчетная встреча Первого руководителя с трудовым коллективом

Отчетная встреча Первого руководителя с трудовым коллективом проводится не реже одного раза в год.

На встрече по итогам года должен участвовать Первый руководитель, акционер (ы) участник (и), либо уполномоченные ими лица.

Первый руководитель определяет повестку дня, назначает дату и время проведения отчетной встречи и поручает Ответственному структурному подразделению информировать трудовой коллектив организации о предстоящей отчетной встрече (дата, время, место проведения) не менее чем за 15 (пятнадцать) дней до ее проведения. При наличии в организации Профсоюза, направляется на имя председателя Профсоюза письмо об участии в отчетной встрече организации.

Встреча считается правомочной, если на ней присутствуют не менее двух трети делегатов или списочного состава Работников, если в трудовом коллективе числится менее 100 человек.

Для участия на отчетных встречах Первого руководителя трудовые коллективы, в которых числится более 100 человек, делегируют кандидатов от каждого структурного подразделения (участка, бригады и др.) в количестве не менее трех человек.

При необходимости отчетные встречи Первого руководителя могут проводиться в различных структурных подразделениях.

В отчетной встрече Первый руководитель в своем выступлении информирует трудовой коллектив о результатах деятельности организации за истекший год/полугодие по следующим вопросам:

- выполнения производственно-экономических показателей на примере структурных подразделений, отличившихся по производственным показателям;
- реализации инвестиционных планов;
- имеющим место производственным проблемам;
- выполнения мероприятий Коллективного договора и состояния трудовой дисциплины с указанием количества работников, имеющих положительные результаты труда, а также работников, привлеченных к дисциплинарным взысканиям;
- приводится анализ производственного травматизма и профессиональных заболеваний в организации;
- выплаты премий за выполнение производственных показателей;
- обучения, повышения квалификации, подготовки и переподготовки Работников рабочих профессий;
- предоставления социальных выплат, компенсаций и гарантии;

- кадрового развития и оценки персонала, работы с кадровым резервом;
- социально-бытовые вопросы;
- проведение корпоративных (спортивных, культурно-массовых) мероприятий.

Из отчета Работники должны видеть положительные и отрицательные результаты своей работы и в целом трудового коллектива.

В выступлении Первого руководителя должна быть отражена информация по поступившим вопросам, проведенным встречам, личным приемам и решенным вопросам за отчетный период с указанием количественных показателей и информация о вопросах, требующих решения, и запланированных для исполнения.

Встреча Первого руководителя с трудовым коллективом оформляется протоколом, в котором фиксируются дата встречи, количественное присутствие (отсутствие) членов трудового коллектива, повестка дня, ход обсуждения вопросов, предложения, рекомендации и замечания членов трудового коллектива, принимается решение с указанием сроков и ответственных лиц за их исполнением.

Исполнение принятых решений проверяется и контролируется ответственным структурным подразделением организации.

Отчет Первого руководителя и утвержденный План мероприятий по результатам отчетной встречи размещаются на корпоративном сайте организации, в корпоративной газете, на информационном стенде и транслируется на мониторах для видео-объявлений.

#### 5.1.2. Встреча Линейного руководителя с Работниками структурного подразделения:

Встреча Линейного руководителя с трудовым коллективом проводится ежеквартально.

На встречах Линейного руководителя обсуждаются текущие вопросы, возникшие проблемы, которые мешают работе и новые идеи по оптимизации работы.

Данная встреча оформляется соответствующим протоколом, который доводится до Руководства организации.

#### 5.1.3. Внеплановая встреча Руководства с трудовым коллективом.

В случае поступления вопросов от Работников либо трудового коллектива требующих принятия оперативного решения Руководителем может быть принято решение о проведении внеплановой встречи с трудовым коллективом.

Такие встречи проводятся непосредственно на рабочих местах, в цехах, на участках или в актовых залах организации.

По итогам внеплановой встречи информация о результатах представляется Первому руководителю организации. В случае необходимости составляется соответствующий протокол.

Ответственное структурное подразделение организации после проведения встречи в течение пяти рабочих дней предоставляет Руководству и Профсоюз копии протокола и плана мероприятий по результатам встреч, указанных в пунктах 5.1.1., 5.1.2., и 5.1.3. Правил, с указанием сроков исполнения и ответственных лиц.

#### 5.1.4. Прием Работников по личным вопросам

Прием Работников по личным вопросам осуществляется Руководителями организации в соответствии с утвержденным графиком один раз в неделю.

Регистрация может быть осуществлена по предварительной записи, телефонной связи, электронной почте, почтовому ящику, через блог Первого руководителя.

В течение трех дней после регистрации обратившемуся Работнику сообщается дата и время приема.

Руководитель, осуществивший прием принимает одно из следующих решений:

- удовлетворить просьбу, сообщив Работнику порядок и срок исполнения принятого решения;
- отказать в удовлетворении просьбы, разъяснив мотивы отказа и порядок обжалования принятого решения;



- принять письменное заявление, если поставленные Работником вопросы требуют дополнительного изучения или проверки, разъяснив ему причины, по которым просьба не может быть разрешена в процессе приема, порядок и срок ее рассмотрения.

Прием Работников организации осуществляется в соответствии с внутренним документом организации, регламентирующим порядок и условия приема Работников.

#### 5.1.5. Корпоративный информационный сайт

На корпоративном сайте организации создаются следующие разделы:

##### 1) Блог Первого руководителя

Блог Первого руководителя должен поддерживать казахский и русский языки и содержать правила пользования блогом.

Работники должны иметь возможность обратиться к Первому руководителю посредством данного блога.

Самые важные из поступивших вопросов обсуждаются на внеплановых встречах Руководства с трудовым коллективом.

Первый руководитель обязан ответить на все обращения Работников, поступивших на блог.

##### 2) Внутрикорпоративный информационный сайт

В организации создается закрытый раздел корпоративного сайта организации под названием «Взаимодействие с Работниками», который доступен только Работникам организации.

В рамках внутрикорпоративного информационного сайта организации:

- публикуются внутренние актуальные новости, описание социальных программ организации;

- создается телефонный справочник, в котором будет информация о каждом Работнике, включая фотографию (в случае согласия работника);

- формируется база знаний организации, которая может включать в себя регламентирующие внутренние документы, приказы, статьи для развития Работников, аналитические обзоры отрасли и т. д.;

- организуется корпоративное общение и обсуждение материалов сайта с помощью внутренних форумов;

- проводятся опросы Работников;

- сообщается о днях рождения, знаменательных датах, представляются новые Работники организации и др. (в случае согласия работника).

Информация на сайте организации должна обновляться.

Ответственность за своевременное размещение и обновление информации несет соответствующее структурное подразделение организации, определяемое Руководством.

#### 5.1.6. Монитор для видео-объявлений.

В целях доведения до Работников такой информации как приказы, распоряжения Руководства, новости, объявления, поздравления и другой внутрикорпоративной информации устанавливаются мониторы для видео - объявлений.

Монитор должен быть установлен в наиболее обозримых и общедоступных для Работников местах организации (например, рабочих столовых, хозяйственно-бытовых комплексах и др.) и ориентирован на показ информации о деятельности организации.

Видео - объявления, ролики должны транслироваться ежедневно и размещаться на государственном и русском языках.

Объявления должны размещаться и обновляться по мере необходимости.

Ответственность за своевременное размещение и обновление информации несет соответствующее структурное подразделение организации, определяемое Руководством.

#### 5.1.7. Корпоративная газета (в случае наличия)

В Корпоративной газете освещаются:

- новости, анонсы, интервью, аналитические статьи и другая информация, касающаяся организации, которая должна быть доведена до Работников;

- описание инноваций, внедряемых в организации, мастер-классы опытных Работников и менеджеров, истории успеха Работников, представление новых членов коллектива;

- информация о спортивных, культурно-досуговых мероприятиях в организации, поздравления и другие;

Ответственность за своевременное размещение и обновление информации несет соответствующее структурное подразделение организации, определяемое Руководством.

#### 5.1.8. Информационный стенд

Информационный стенд применяется для информирования Работников оперативными объявлениями и сообщениями.

Информационный стенд размещается в общедоступном для Работников месте организации.

Ответственность за своевременное размещение и обновление информации несет соответствующее структурное подразделение организации, определяемое Руководством.

#### 5.1.9. Ящик для сбора предложений

Ящик для сбора предложений должен иметь надлежащую маркировку, как «Жалобы, предложения от Работников» и устанавливается в общедоступном месте.

Рассмотрение поступивших обращений, жалоб и предложений от Работников осуществляется следующим образом:

- ответственное структурное подразделение один раз в неделю вскрывает ящик;
- при поступлении обращений информирует Руководство организации;
- все поступившие жалобы, предложения регистрируются в Журнале учета и рассмотрения жалоб, предложений с присвоением порядкового номера каждой записи и краткого изложения сути письменного обращения;
- по итогам результатам рассмотрения Руководством организации обращения Работников, принятое решение доводится до заявителей.

#### 5.1.10. Анкетирование

В случае необходимости для выявления проблемных вопросов, в организации проводится анкетирование. Вид анкетирования определяется Ответственным структурным подразделением (открытое либо анонимное).

Анкета должна содержать обращение к Работнику, объяснение цели анкетирования и описание того, как отвечать на вопросы, предлагаемые варианты ответов. Вопросы в анкетах может быть до десяти.

По результатам анкетирования определяются мнение Работников организации по той или иной проблеме. Результаты анкетирования анализируются и представляются на рассмотрение Руководства, которое принимает соответствующие меры.

За проведение анкетирования ответственность несет Ответственное структурное подразделение организации.

#### 5.1.11. Консолидация коллектива

Организация обеспечивает ежегодное проведение производственных профессиональных конкурсов за присвоение одного или нескольких из таких званий, как «Лучший трудовой коллектив (бригада)», «Лучший в профессии», «Лучший молодой специалист» и «Лучший молодой рабочий» и другие.

В организации два раза в год проводятся спортивные соревнования в виде летних и зимних спартакиад.

Корпоративные мероприятия организуются к государственным и профессиональным праздникам, «Дню труда», которые предусматривают проведение торжественных мероприятий, корпоративного отдыха и других мероприятий направленные на сплочение коллектива.

#### 5.1.12. Консультации с профсоюзами

В организации один раз в квартал проводится встреча Руководства с Профсоюзом по наиболее актуальным и социально-значимым вопросам (выполнению коллективного

договора, состоянию трудовой дисциплины, рассмотрению обращений трудового коллектива, по безопасности и охраны труда, предоставления социальных льгот и компенсаций и другим).

По итогам встречи принимаются соответствующие решения Акты работодателя, совместные решения и планы мероприятий, которые в установленном порядке доводятся до трудового коллектива.

#### 5.2. Отчетность и формирование информации

В целях контроля и мониторинга применения внутренних коммуникаций, рекомендуемых настоящими Правилами, на должном уровне определяются нижеследующие виды отчетности:

##### 5.2.1. Отчетность Первому руководителю организации

По результатам проведенных мероприятий в организации в соответствии с настоящими Правилами, Ответственное структурное подразделение предоставляет Первому руководителю организации и Профсоюзу следующие виды отчетности:

- анализ по исполнению принятых решений на плановых отчетных встречах Первого руководителя с трудовым коллективом, периодичность - ежемесячно;
- копия протокола встречи Линейного руководителя с работниками структурного подразделения, участка, бригады, цеха и др., периодичность - ежеквартально;
- информация о внеплановой встрече Руководства с трудовым коллективом, периодичность - в случае проведения такой встречи.

### **6. Критерий результативности процесса**

Соблюдение в организации порядка и условий применения видов внутренних коммуникаций, указанных в настоящих Правилах.

**ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о Службе общественного контроля при отраслевом профсоюзе**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о Службе общественного контроля при отраслевом профсоюзе (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 155 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) и определяет порядок создания и функционирования Службы общественного контроля (далее – Служба) при отраслевом профсоюзе (далее – Профсоюз).

1.2. Служба создается выборным коллегиальным органом Профсоюза и возглавляется одним из руководителей или работников Профсоюза, а при наличии средств в бюджете, руководитель Службы может входить в штат Профсоюза.

1.3. Функции представителя Службы в локальных профсоюзах и первичных организациях возлагаются на члена профсоюзного комитета или председателя первичной организации.

1.4. Служба руководствуется в своей деятельности ТК РК, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» (далее – Закон), иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан в сфере регулирования труда и настоящим Положением.

**2. Цель, принципы, задачи и функции Службы**

2.1. Служба создается с целью обеспечения общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

2.2. Проведение общественного контроля в форме общественного мониторинга основывается на принципах:

- 1) законности;
- 2) объективности и беспристрастности;
- 4) достоверности;
- 5) всесторонности;
- 6) прозрачности.

2.3. Основными задачами Службы являются:

1) проведение общественного контроля в форме общественного мониторинга за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, условий отраслевого соглашения и коллективных договоров;

2) оказание правовой помощи членам Профсоюза в защите их трудовых прав, закрепленных в ТК РК.

2.4. Функции Службы:

1) предупреждение и устранение нарушений трудового законодательства Республики Казахстан в организациях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслей Республики Казахстан;

2) разъяснение трудовых прав членам Профсоюза и работникам.

### 3. Порядок создания и структура Службы

3.1. Решение о создании Службы, утверждении ее состава и структуры принимается выборным коллегиальным органом Профсоюза в установленном Уставом Профсоюза порядке. Структура Службы состоит из работников Профсоюза, экспертов и специалистов в области трудового права, социально-трудовых отношений, представителей Службы локальных профсоюзов и членских организаций Профсоюза.

3.2. Общее руководство деятельностью Службы осуществляет Председатель Профсоюза, а представителей Службы локальных профсоюзов и членских организаций руководители соответствующих профсоюзных объединений.

3.3. Руководитель Службы утверждается по предложению председателя Профсоюза, а если он является штатным работником, то назначается на должность и освобождается от должности Председателем Профсоюза.

3.4. Представители Службы локальных профсоюзов и членских организаций утверждаются выборными профсоюзными органами соответствующих организаций и действуют на общественных началах.

3.5. Руководителем Службы и представителями Службы локальных профсоюзов и членских организаций рекомендуются лица, имеющие юридическое образование, опыт и навыки правовой деятельности, защиты прав и интересов членов Профсоюза и работников.

3.6. Руководитель Службы взаимодействует с представителями Службы локальных профсоюзов и членских организаций Профсоюза, обеспечивает мониторинг, сбор информации и координацию деятельности профсоюзов по реализации целей и задач Службы.

3.7. Профсоюз самостоятельно определяет состав и численность Службы, её структуру, обеспечивает системную подготовку, обучение и повышение квалификации работников Службы, обмен опытом работы и практикой общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

### 4. Права и обязанности Службы Профсоюза

#### 4.1. Служба вправе:

- взаимодействовать с государственными инспекторами труда посредством: обмена информацией, проведения совместных консультаций, при необходимости проверок, совместных обсуждений практики применения трудового законодательства.

- запрашивать по согласованию с руководством Профсоюза материалы, справки и другие документы, необходимые для выполнения своих обязанностей;

- осуществлять иные права, предусмотренные в Соглашении и коллективных договорах
- взаимодействовать с государственным трудовым инспектором, техническим инспектором по охране труда, производственным советом по безопасности и охране труда, согласительными и примирительными комиссиями посредством обмена информацией, проведения совместных консультаций, совместных обсуждений практики применения трудового законодательства Республики Казахстан;

- запрашивать у работодателя по согласованию с руководством Профсоюза материалы, справки и другие документы, необходимые для выполнения своих обязанностей;

- осуществлять иные права, предусмотренные в отраслевом соглашении и коллективных договорах.

#### 4.2. Служба обязана:

- строго выполнять свои функциональные обязанности в соответствии с Уставом и решениями коллегиальных органов Профсоюза, Соглашением, коллективными договорами и настоящим Положением.