

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ  
ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКА САЛАСЫНДАҒЫ 2022-2024  
ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН**

**САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМІ**

---

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
В ОБЛАСТИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ  
КАЗАХСТАН НА 2022-2024 ГОДЫ**

Нурсултан, 2021 ж./г.

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Отраслевое соглашение, (далее Соглашение) правовой акт, **разработанный** на основе Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «Об электроэнергетике», Генерального Соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и республиканскими объединениями работодателей **на 2021-2023 годы**, заключено между Министерством энергетики Республики Казахстан, ОО «Казахстанский отраслевой профсоюз энергетиков», ОО «Отраслевой профессиональный союз работников энерготехнической отрасли», ОО «Отраслевой профсоюз работников химической, нефтехимической и родственных отраслей промышленности», **ОО «Отраслевой профессиональный союз работников горно-металлургической и смежных производств «Кәсіп Қорған»** (далее - Профсоюзы) и объединением юридических лиц «Казахстанская Электроэнергетическая Ассоциация» (далее именуемые Стороны) для установления общих принципов регулирования и экономических конструктивных взаимодействий в деле реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений.

1.2. Целями настоящего Соглашения являются:

- согласование интересов Сторон при выработке эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;

- содействие договорному регулированию социальных и трудовых отношений в энергопроизводящих, энергоснабжающих, энергопередающих и других электроэнергетических организациях (далее-Организаций);

- содействие в обеспечении гарантий прав работников в сфере труда, осуществление их социальной защиты.

**1.3. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более 3-х лет. Инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению нового Соглашения, изменению, дополнению Соглашения вправе выступить любая из сторон Соглашения (уточняющая поправка в соответствии с п.1 ст.149 Трудового кодекса РК.**

1.4. Настоящее Соглашение служит основой при заключении коллективных договоров. Их содержание не может ухудшить положение работников по сравнению с Соглашением.

**1.5. Для субъектов естественных монополий включаются затраты по фонду оплаты труда при утверждении уполномоченным органом тарифной сметы. В случае если на 2022 год и последующие годы тарифная смета уже утверждена, необходим пересмотр тарифа в сторону увеличения путем включения затрат по фонду оплаты труда персонала).**

1.6. Соглашение может распространяться на организации, изъявившие желание присоединения к Соглашению, после представления письменного

уведомления об этом.

1.7. Реорганизация или изменение в структуре органов договаривающихся Сторон, не влекут прекращения действия настоящего Соглашения.

1.8. Соглашение распространяется на всех работников, уполномочивших Профсоюзы выступать от их имени, в том числе работников администрации Организаций и аппарата профкомов.

Гарантии, предусмотренные Соглашением, предоставляются работникам Организаций независимо от наличия коллективного договора.

1.9. Предметом настоящего Соглашения являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, охраны труда, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем. В настоящем Соглашении также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.10. В случае пересмотра норм законодательства в сторону ограничения, лишения отдельных прав работников, влекущих за собой ухудшение предусмотренных настоящим Соглашением условий, положения настоящего Соглашения остаются в силе.

1.11. Работодатель по согласованию с Профсоюзом вправе устанавливать дополнительные трудовые и социально-экономические льготы отдельным категориям работников.

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

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

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

**2.3. Предложения по содержанию программных и стратегических документов отрасли рассматриваются Отраслевой комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений (далее - Отраслевая комиссия), которая в целях окончательной выработки согласованной позиции проводит коллективные переговоры и взаимные консультации.**

## **2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА И ДИАЛОГА В ОТРАСЛИ**

3.1. Стороны считают необходимым обеспечить дальнейшее развитие социального партнёрства, более эффективное использование его возможностей

при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития и регулирования социальных и трудовых отношений в отрасли.

3.2. Стороны признают, что основными целями социального партнёрства является предупреждение трудовых конфликтов, разъяснение работникам их прав, анализ и совершенствование практики регулирования социально-трудовых отношений и внедрение принципов социального партнёрства и коллективно-договорного регулирования.

3.3. Стороны пришли к согласию, что социальное партнёрство 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.

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

**Представители сторон социального партнерства наделяются равными правами и полномочиями.**

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

Стороны участвуют в социальном партнёрстве 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 Республики Казахстан, коллективным договором и уставом организации.

3.6. 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.

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

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

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

В этих целях:

4.2.1. Министерство:

В рамках работы Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений обсуждает тенденции социально-экономической ситуации в организациях электроэнергетики, которые являются потенциальными причинами ухудшения социальной стабильности в Республике или в отдельных её регионах.

4.2.2. 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 Республики Казахстан и внутренними актами организаций;

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

3) привлекают институты медиации и омбудсмана в качестве механизмов досудебного урегулирования трудовых споров.

4.2.3. 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.

### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Работникам Организаций предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней. Продолжительность и перечень дополнительных отпусков устанавливается в соответствии с законодательными и нормативными актами Республики

Казахстан, коллективным договором. Порядок и условия использования отпуска по частям в Организациях регламентируются коллективным договором.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха для работников Организаций устанавливаются в соответствии с утвержденными внутренними правилами трудового распорядка.

5.3. Периоды времени подготовительно-заключительной работы (получение наряда-задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда; правилами безопасности и охраны труда; время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем; дежурства в праздничные и выходные дни; дежурства на дому, а также другие периоды, которые в соответствии трудовым, коллективным договорами, актами работодателя или нормативными правовыми актами Республики Казахстан относятся к рабочему времени.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Система оплаты труда, межразрядные коэффициенты, виды и формы материального поощрения определяются и закрепляются в коллективном договоре.

6.2. Организация доводит до каждого работника информацию о применяемых условиях труда.

6.3. Размер минимальной месячной заработной платы или минимальной месячной тарифной ставки рабочих первого разряда, отработавших полностью определённую в Организации на этот период норму рабочего времени и выполнивших своё задание (обязанностей), устанавливается не ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного Законом РК «О Республиканском бюджете» на соответствующий финансовый год. При этом, в рамках реализации Послания Главы государства народу Казахстана **от 1 сентября 2021 года** «Рост благосостояния казахстанцев: повышение доходов и качества жизни» **устанавливается повышение размера минимальной заработной платы с 1 января 2022 года в 1,5 раза (в размере 60000 тенге).**

6.4. Установить повышающий Отраслевой коэффициент для **оплаты труда работников**, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными (особо вредными), опасными условиями труда в размере 2,0 коэффициентов к минимальной заработной плате.

6.5. Условия выделения средств, направляемых на премирование работников, доплаты, надбавки и другие стимулирующие выплаты определяются коллективным договором.

6.6. С целью осуществления скоординированной политики в вопросах

оплаты труда работников, рекомендации по внесению изменений и дополнений в действующие нормативные акты, используемые для расчётов средств на оплату труда при формировании тарифов на электрическую и тепловую энергию, вносятся в **Комитет по регулированию естественных монополий Министерства национальной экономики Республики Казахстан**.

6.7. Оплата труда в период переподготовки работников по инициативе работодателя определяется условиями коллективного договора.

6.8. Задержки заработной платы являются нарушением настоящего Соглашения, коллективных договоров и Трудового кодекса Республики Казахстан. Размер пени на невыплаченную заработную плату устанавливается по ставке рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам в сроки и порядке, установленными в трудовых и коллективных договорах.

6.10. Компенсационные выплаты за работу в праздничные и выходные дни оплачиваются согласно условиям трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже полуторного размера исходя из дневной (часовой) ставки работника или по желанию работника могут быть заменены дополнительным днем отдыха.

**6.11. система оплаты труда должна обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 % (семьдесят пять процентов) в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат;**

**6.12. установить заработную плату с учётом расходов субъектов естественных монополий (при формировании тарифов) на оплату труда производственного и административного персонала не ниже фактического уровня среднемесячной заработной платы, сложившейся в регионе и используемый для оплаты труда работников, занятых в сфере электроэнергетики;**

**6.13. при утверждении прибыли в составе тарифов субъектам естественных монополий учитывать до пяти процентов от фонда оплаты труда на выполнение социальных обязательств по коллективным договорам;**

**6.14. устанавливаются следующие минимальные значения межразрядных коэффициентов в организациях отрасли:**

**При установлении часовых ставок для рабочих Работодателем должен соблюдаться следующий диапазон межразрядных коэффициентов (не менее):**

1-2 разряд	2-3 разряд	3-4 разряд	4-5 разряд	5-6 разряд	6-7 разряд	7-8 разряд
1,04	1,04	1,04	1,05	1,05	1,05	1,05

**Если системой оплаты труда в организациях отрасли предусмотрены межразрядные коэффициенты с более высокими значениями, они не могут быть пересмотрены в сторону уменьшения;**

## **6. ТРУДОУСТРОЙСТВО, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ**

7.1. Стороны обеспечивают проведение государственной политики занятости на основе постоянного роста профессионально квалифицированного уровня каждого работника, сохранения кадрового потенциала с учётом естественного оттока кадров.

7.2. Стороны принимают участие при разработке региональных программ занятости.

7.3. Организации направляют работников для повышения квалификации путем прохождения обучения, на условиях, предусмотренных трудовым законодательством РК.

Рекомендовать Организациям выделять финансовые средства для подготовки и повышения квалификации работников. Порядок и условия выделения средств должны оговариваться в коллективном договоре.

7.4. Стороны рекомендуют Организациям предоставлять рабочие места демобилизованным в установленном порядке из рядов Вооружённых сил Республики Казахстан, работавшим до призыва на военную службу в данной Организации.

**За работниками, подлежащими призыву на срочную воинскую службу или воинские сборы, в период прохождения медицинской комиссии сохраняется место работы (должность), заработная плата по месту работы при наличии повестки о вызове в местные органы военного управления, а на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохраняется место работы (должность).**

7.5. При массовом сокращении численности или штатов работников на 10% и более в течение одного квартала Организации обязаны не менее чем за 1 месяц до увольнения известить орган занятости, соответствующий профорган для возможного полного удовлетворения увольняемых по социальным вопросам.

Работодатель предусматривает возможность переобучения за счёт средств Организации персонала для перевода с сокращаемых мест на вновь создаваемые и предоставления информации о вакансиях в других филиалах, представительных подразделениях.

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

8.1. Организации обеспечивают:

- безопасность работников при эксплуатации здания, сооружения, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов;



- применение сертификационных средств индивидуальной и коллективной защиты работников, выдачу спецодежды и обуви;
- условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным требованиям охраны труда;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда;
- информирование работников о результатах аттестации рабочих мест, льготах и компенсациях за работу с вредными условиями труда;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;
- условия техническим инспекторам по охране труда для беспрепятственного выполнения возложенных на них обязанностей;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- **создание производственного совета по безопасности и охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан;**
- **выполнение требований статьи 203 Трудового кодекса Республики Казахстан;( исключить)**
- учебу технических инспекторов по охране труда, обеспечение их нормативно-технической литературой, инструкциями по охране труда. Условия обучения определяются коллективными договорами.

8.2. Объем выделяемых средств, для программ и мероприятий по безопасности и охраны труда утверждаются в коллективных договорах.

8.3. Отказ работников от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни до устранения её не влечёт для работников каких-либо экономических и других санкций.

**8.4. В организациях отрасли создается производственный совет по безопасности и охране труда. Порядок его формирования и деятельности регламентируется статьей 203 Трудового кодекса Республики Казахстан.**

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

9.1. В случае гибели работника на производстве по вине Организаций производится выплата единовременного пособия (сверх суммы возмещения вреда, установленного законодательством) в размере не ниже годового заработка погибшего, конкретный размер пособия устанавливается в коллективном договоре.

9.2. Организации в коллективных договорах определяют социальные отпуска с сохранением среднего заработка:

- частичную компенсацию путёвок на санаторно-курортное лечение работников и оздоровление их детей в детских лагерях;

- размеры расходов, связанных с погребением работников и пенсионеров, ушедших на пенсию с энергопредприятия;
- предоставление одному из родителей (опекуну), воспитывающих детей-школьников младших классов (до 4 класса) в «День знаний» один день;
- в случаях: рождения ребёнка, свадьбы, смерти близких родственников (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) до трех календарных дней.
- единовременное поощрение работников, приуроченное к праздничным датам, Дню энергетика, юбилейным датам.

**Выделение денежных средств профессиональным объединениям работников на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.**

9.3. Организации признают Профсоюзы полномочным представителями работников.

Удостоверение представителя Профсоюза дает право доступа к рабочим местам работников-членов Профсоюза для реализации уставных задач.

9.4. Организации освобождают от производственной деятельности с сохранением среднего заработка неосвобождённых профсоюзных работников, в том числе технических инспекторов по охране труда для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива. Конкретная продолжительность этого времени устанавливается коллективным договором.

**9.5. Работникам, освобождённым от работы вследствие избрания на выборные должности, на период работы в выборной должности сохраняется место работы (должность) в рамках срока трудового договора.**

9.6. Организации предоставляют профсоюзным органам денежные средства на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий в размере, определенном условиями коллективного договора.

9.7. Организации выплачивают работникам единовременную компенсацию при расторжении трудового договора согласно подпункта 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, в связи с достижением пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» в размере указанном в трудовом или коллективном договорах и (или) актах работодателя, но не менее двух должностных окладов.

**9.8. обеспечить возможность учета расходов СЕМ (при формировании тарифов) на обеспечении условий социальной поддержки специалистам, проживающим и прибывшим на работу в сельские населенные пункты на предприятия энергетической отрасли, в том числе выплата подъемного пособия при переезде, выплаты для строительства и приобретения жилья, повышение надбавки к заработной плате.**

## **9. ПОРЯДОК УТВЕРЖДЕНИЯ ОТРАСЛЕВОЙ РАМКИ**

## **КВАЛИФИКАЦИИ**

10.1. В соответствии с пунктом 4 статьи 117 Трудового кодекса РК Отраслевая комиссия рассматривает и утверждает отраслевую рамку квалификаций в сфере электроэнергетики (далее - ОРК).

10.2. ОРК разрабатывается на основе Национальной рамки квалификаций (далее - НРК), которая содержит 8 (восемь) уровней квалификаций, что соответствует Европейской рамке квалификаций и уровням образования, определённым Законом РК 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 Национальной рамки. ОРК классифицирует 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 после утверждения ОРК Отраслевой комиссией в течение пяти рабочих дней направляет в государственный орган соответствующей сферы деятельности один экземпляр ОРК на государственном и русском языках на бумажном и электронном носителях с протоколом Отраслевой комиссии.

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

11.1. В соответствии со статьёй 203 Трудового кодекса РК 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.

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

11.3. 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.

11.4. 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 нём не менее двух третей работников.

11.5. Кандидатуры технических инспекторов 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.

11.6. На отраслевом уровне функции Производственного совета, без его формирования, реализуются в рамках работы Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений.

## **11. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ПО ВОПРОСАМ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

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

12.2. Совет вырабатывает рекомендации и методики по предупреждению и разрешению трудовых споров в организациях.

12.3. Решения Совета носят рекомендательный характер, содержат меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и конфликтов, забастовочных движений.

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

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

13.1. В целях осуществления контроля за полнотой включения в

Соглашение (коллективные договоры) взаимных обязательств Сторон социального партнёрства создается группа наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров (далее - Группа).

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

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

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

13.5. Предложения и замечания Группы, не противоречащие нормам Трудового кодекса и законодательства 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).

13.6. Группа осуществляет контроль за:

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

- составлением протокола разногласий при их наличии в установленные Трудовым Кодексом Республики Казахстан сроки;

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

- включением в Отраслевое соглашение (коллективные договоры) положений, предусмотренных Трудовым Кодексом Республики Казахстан;

- результатами рассмотрения предложений для включения в Отраслевое соглашение (коллективные договора);

- сроками проведения переговоров и опубликования подписанного Отраслевого соглашения, а также представления коллективных договоров в соответствующий орган инспекции труда для мониторинга;

- организационным обеспечением работы Отраслевой комиссии (представителей работников на уровне организации);

- своевременным предоставлением информации, необходимой для проведения переговоров, сторонами социального партнерства.

13.7. Группа в своей деятельности руководствуется принципами нейтральности и беспристрастности.

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

14.1. В целях сохранения и развития знаний персонала организаций электроэнергетической отрасли Стороны пришли к соглашению о необходимости функционирования Координационного центра по развитию кадрового потенциала и квалификаций (далее - Координационный центр).

14.2. Координационный центр является консультативно-совещательным органом, координирующим работу по обеспечению электроэнергетической отрасли квалифицированными кадрами и необходимыми стандартами квалификаций.

14.3. 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 электроэнергетической отрасли, 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 отрасли.

14.4. Функции Координационного центра без его формирования реализуются в рамках работы Отраслевой комиссии по социальному партнёрству и регулированию социальных и трудовых отношений.

### **14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

15.1. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по настоящему Соглашению Стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

15.2. Стороны принимают на себя обязательства:

- предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего Соглашений;

- по инициативе любой из Сторон рассматривать вопросы, не включенные в настоящее Соглашение;

- направить руководителям предприятий Отраслевое соглашение после уведомительной регистрации.

15.3. Министерство принимает на себя обязательства в рамках своей компетенции и в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

15.4. Организации принимают на себя обязательства:

- в соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона РК «О профессиональных союзах» отчислять деньги профсоюзу на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы;

- предоставлять профсоюзным органам в бесплатное использование оборудованные помещения, необходимые для деятельности профсоюзной организации средств внутренней и внешней электронной и телефонной связи, интернет-ресурс, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения собраний;

- не препятствовать безналичной уплате профсоюзных взносов;

- перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзного комитета производить одновременно с выплатой зарплаты, удерживая профсоюзные взносы из зарплаты членов профсоюза по их личным заявлениям.

15.5. Профсоюзы принимают на себя обязательства:

- не вмешиваться в оперативно-хозяйственную деятельность Организаций;

- принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, укреплению трудовой дисциплины, предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;

- информировать работников отрасли о принимаемых мерах и решениях по вопросам социальных, трудовых отношений;

- в филиалах и членских организациях совместно с работодателями на основе паритетного представительства создавать Советы по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров и осуществлять контроль над его деятельностью;

- участвовать в разработке и реализации мероприятий по росту производительности труда;

- содействовать выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению здоровья;

- не разглашать информацию, являющуюся служебной или коммерческой тайной, полученную для ведения переговоров и заключения Соглашения и коллективных договоров;

- предоставлять по запросу Организаций данные об использовании денежных средств выделенных профсоюзу на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

## **15. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, КОНТРОЛЬ**

16.1. Стороны, заключившие настоящее Соглашение, не могут в течение установленного его действия прекратить выполнение обязательств в одностороннем порядке.

16.2. Дополнения и изменения могут быть внесены с письменного согласия по взаимной договоренности Сторон.

16.3. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

Итоги выполнения Соглашения подводятся на заседании отраслевой комиссии не реже двух раз в год.

Координатором комиссии выступает Вице-министр энергетики Республики Казахстан курирующий отрасль электроэнергетики

16.4. Соглашение составлено и подписано в пяти экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Министерство энергетики  
Республики Казахстан

\_\_\_\_\_  
М.П.

ОЮЛ «Казахстанская  
Электроэнергетическая  
Ассоциация»

\_\_\_\_\_  
М.П.

ОО «Казахстанский отраслевой  
профсоюз энергетиков»

\_\_\_\_\_  
М.П.

ОО «Отраслевой профессиональный союз  
работников горно-металлургической и смежных  
производств «Кәсіп Қорған»

\_\_\_\_\_  
М.П.

ОО «Отраслевой профсоюз работников химической,  
нефтехимической и родственных  
отраслей промышленности»

\_\_\_\_\_  
М.П.

Зарегистрировано в Министерстве труда  
и социальной защиты населения  
Республики Казахстан « \_\_\_\_ » декабря 20\_\_ года