

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ЭЛЕКТР ЭНЕРГЕТИКА САЛАСЫНДАҒЫ
2022-2024 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМІ

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



**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ЭНЕРГЕТИКА МИНИСТРЛІГІ**

**МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

**«ҚАЗАҚСТАН ЭЛЕКТР ЭНЕРГЕТИКАЛЫҚ
ҚАУЫМДАСТЫҒЫ» ЗТБ**

**ОЮЛ «КАЗАХСТАНСКАЯ
ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКАЯ АССОЦИАЦИЯ»**

**«ҚАЗАҚСТАНДЫҚ ЭНЕРГЕТИКТЕРДІҢ
САЛАЛЫҚ КӘСІПОДАҒЫ» ҚБ**

**ОО «КАЗАХСТАНСКИЙ ОТРАСЛЕВОЙ
ПРОФСОЮЗ ЭНЕРГЕТИКОВ»**

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ
ЭЛЕКТР ЭНЕРГЕТИКА САЛАСЫНДАҒЫ
2022-2024 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМІ**

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

Нұр-Сұлтан, 2021 ж./г.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЭЛЕКТР ЭНЕРГЕТИКА САЛАСЫНДАҒЫ 2022-2024 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМІ

1. ЖАЛПЫ ЕРЕЖЕЛЕР

1.1. Салалық келісім (бұдан әрі – Келісім) Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі, «Электр энергетикасы туралы» Қазақстан Республикасының Заңы, Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) және кәсіптік одақтардың республикалық бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) арасындағы 2021-2023 жылдарға арналған Бас келісім негізінде әзірленген құқықтық акт Қазақстан Республикасының Энергетика министрлігі, «Қазақстандық энергетиктердің салалық кәсіподағы» ҚБ, «Энергетика техникасы саласы қызметкерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ, «Кәсіпқорған» тау-кен металлургия және сабақтас өндірістер жұмыскерлерінің салалық кәсіптік одағы» ҚБ (бұдан әрі – Кәсіподақтар) және «Қазақстандық электр энергетикасы қауымдастығы» заңды тұлғалар бірлестігі (бұдан әрі – жұмыс беруші), (бұдан әрі – Тараптар деп аталатын) арасында әлеуметтік-еңбек қатынастары саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру ісінде реттеудің жалпы қағидаттарын және экономикалық конструктивті өзара іс-қимылды белгілеу үшін жасалды.

1.2. Осы Келісімнің мақсаттары:

- әлеуметтік, еңбек және осылармен байланысты экономикалық қарым-қатынастарды реттеудің тиімді тетігін жасау барысында Тараптардың мүдделерін келісу;

- энергия өндіруші, энергиямен жабдықтаушы, энергия беруші және басқа да электр энергетикалық ұйымдардағы (бұдан әрі – Ұйымдар) әлеуметтік және еңбек қарым-қатынастарын шарттық реттеуге жәрдемдесу;

- жұмыскерлердің еңбек саласындағы құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз етуге жәрдемдесу, оларды әлеуметтік қорғауды жүзеге асыру болып табылады.

1.3. Осы Келісім ұжымдық шарттарды жасаған кезде негіз болып саналады. Олардың мазмұны Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен және осы Келісіммен салыстырғанда, жұмыскерлердің жағдайын төмендете алмайды.

1.4. Келісім жазбаша хабарлама бергеннен кейін Келісімге қосылуға ниет білдірген ұйымдарға қолданыла алады.

1.5. Уағдаласатын Тараптар органдары құрылымдарында қайта ұйымдастыру немесе өзгеріс осы Келісім қолданысының тоқтатылуына әкеп соқпайды.

1.6. Келісім Салалық кәсіподақтарға, сондай-ақ филиалдар мен өкілдіктерге олардың атынан әрекет етуге уәкілеттік берген барлық жұмыскерлерге қолданылады.

Келісімде көзделген кепілдіктер ұйымдардың жұмыскерлеріне ұжымдық шарттың болуына қарамастан беріледі.

1.7. Осы Келісімнің мәні жұмыс беруші беретін еңбек жағдайлары және оған ақы төлеу, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау, әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер туралы қолданылып жүрген заңдармен салыстырғанда басым түрде қосымша ережелер болып табылады. Осы Келісімде сондай-ақ жұмыскерлер үшін барынша маңызы бар еңбек заңнамасының негізгі ережелері жаңғыртылады.

1.8. Жұмыс беруші Кәсіподақтың келісімі бойынша жұмыскерлердің жекелеген санаттарына қосымша еңбек және әлеуметтік-экономикалық жеңілдіктер белгілеуге құқылы.

2. БАҒДАРЛАМАЛЫҚ ЖӘНЕ СТРАТЕГИЯЛЫҚ ҚҰЖАТТАРДЫ ҚАРАУ ТӘРТІБІ

2.1. Бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеу мен іске асыруды үйлестіруші болып Министрлік табылады.

2.2. Келісімнің кез-келген Тарапы бағдарламалық және стратегиялық құжаттарды әзірлеу, оларға өзгерістер мен толықтырулар енгізу бастамашысы болуға құқылы.

2.3. Саланың бағдарламалық және стратегиялық құжаттарының мазмұны жөніндегі ұсыныстарды Әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссия (бұдан әрі – Салалық комиссия) қарайды, ол келісілген ұстанымды түпкілікті тұжырымдау мақсатында ұжымдық келіссөздер мен өзара консультациялар жүргізеді.

3. ӘЛЕУМЕТТІК ӘРІПТЕСТІКТІ ЖӘНЕ САЛАДАҒЫ ДИАЛОГТЫ ДАМУ

3.1. Тараптар әлеуметтік әріптестікті одан әрі дамытуды, саладағы әлеуметтік және еңбек қатынастарын әлеуметтік және экономикалық дамыту мен реттеудің негізгі мәселелері бойынша шешімдерді қабылдаған кезде оның мүмкіндіктерін тиімдірек пайдалануды қамтамасыз етуді қажет деп санайды.

3.2. Тараптар еңбек дауларының алдын алу, жұмыскерлерге өздерінің құқықтарын түсіндіру, әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу тәжірибесін

талдау мен жетілдіру және әлеуметтік әріптестік пен ұжымдық-шарттық реттеу қағидаларын енгізу әлеуметтік әріптестіктің негізгі мақсаттары болып табылатынын мойындайды.

3.3. Тараптар салалық деңгейдегі әлеуметтік әріптестікті, соның ішінде Тараптар мүдделерін консультациялар берулер мен келіссөздер жүргізу арқылы келісу Салалық комиссия қамтамасыз етеді деген келісімге келді. Салалық комиссия Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген құзыреттер аясында Келісімді әзірлеу мен қабылдауға қатысады.

3.4. Комиссия қатысушыларының дербес құрамын әлеуметтік әріптестіктің әрбір Тарапы дербес қалыптастырады. Әлеуметтік әріптестік тараптарының өкілдеріне тең құқықтар мен өкілеттіктер беріледі.

3.5. Салалық комиссия бекітілген Ереже мен жұмыс жоспарларына сәйкес жұмыс істейді. Салалық комиссияның шешімі барлық Тараптың келіссөздерде келісімге қол жеткізу негізінде ғана қабылданады және тиісті хаттамалармен рәсімделеді.

Тараптар әлеуметтік әріптестікте мыналар арқылы қатысады:

- 1) Салалық комиссия жұмысына қатысу;
- 2) келісім мен ұжымдық шарттар жобаларын әзірлеу және оларды жасасу;
- 3) еңбек қатынастары мен олармен тікелей байланысты басқаларын реттеу, еңбек және Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын жетілдіру саласында жұмыскерлер құқықтарының кепілдіктерін қамтамасыз ету мәселесі бойынша өзара консультациялар беру (келіссөз);
- 4) жұмыскерлердің немесе олардың өкілдерінің Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде, ұжымдық шартта және ұйым жарғысында көзделген өкілеттіктер шеңберінде ұйымды басқаруға қатысуын қамтамасыз ету.

3.6. Тараптар өкілдерінің Келісім жасасу, өзгерту, толықтыру бойынша келіссөздерге қатысудан жалтаруы немесе Келісімге қол қоюдан негізсіз бас тартуы, келіссөздер жүргізу мерзімдерін бұзу және келіссөз жүргізуге және Келісім ережелерін сақтауға бақылауды жүзеге асыруға қажет тиісті комиссияның жұмысын қамтамасыз етпеу, сондай-ақ оның шарттарын бұзу немесе орындамау Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жауапкершілікке әкеп соғады.

4. ӘЛЕУМЕТТІК-ЕҢБЕК ДАУЛАРЫ МЕН ЕРЕУІЛДЕРІНІҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ БОЛДЫРМАУ БОЙЫНША ШАРАЛАР

4.1. Тараптар Келісімнің қолданылу кезеңіне ұжымдық еңбек даулары мен ереуілдерінің туындауына апаруы мүмкін себептер мен жағдайларды жою бойынша алдын-алу шараларын қабылдауға келісті.

4.2. Қауіпті өндірістік нысандарға жататын ұйымдарда Тараптар еңбек дауларын тек татуластыратын процедуралар жолымен ғана шешуі және нәтижесінде заңсыз болып танылатын әрекеттерді болдырмауы тиіс.

Осы мақсаттарда:

4.2.1. Министрлік:

Салалық комиссияның әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастары жөніндегі жұмыстарының шеңберінде республикадағы немесе оның бөлек өңірлерінде әлеуметтік тұрақтылық нашарлауының әлеуетті себептері болып табылатын электр энергетика ұйымдарында әлеуметтік-экономикалық жағдайлар үрдістерін талқылайды.

4.2.2. Жұмыс берушілер:

1) түсіндіру жұмыстарын жүргізеді, ұсыныстарды қарастырады, ұйым жұмыскерлерімен әлеуметтік-еңбек мәселелері бойынша консультациялар мен кеңес беруді тікелей де, олардың өкілдері арқылы да, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде және ұйымның ішкі актілерінде көзделген тәртіп пен жағдайларда жүргізеді;

2) Қазақстан Республикасының электр энергетика ұйымдарында жұмыс істейтін мердігер және қосалқы мердігер компанияларымен еңбек және өндірістік қатынастар бойынша жұмысты ұйымдастырады;

3) медиация мен омбудсмен институттарын еңбек дауларын сотқа дейінгі реттеу тетігі ретінде тартады.

4.2.3. Кәсіподақтар:

1) еңбек тәртібін күшейту мәселелерінде Жұмыс берушілерге көмек көрсетеді, ұжымдық шарттар ережелерін түсіндіреді;

2) ұжымдық еңбек дауларын шешу кезінде татуластыратын процедураларды, еңбек төрелігін, делдалдықты ең жоғары деңгейде қолданады.

5. ЖҰМЫС УАҚЫТЫ МЕН ДЕМАЛЫС УАҚЫТЫ

5.1. Ұйымдардың жұмыскерлеріне ұзақтығы күнтізбелік 24 күннен кем болмайтын жыл сайынғы негізгі ақылы демалыс беріледі, ұзақтығы мен қосымша демалыс тізбесі Қазақстан Республикасының заңнамаларына және нормативтік актілеріне сәйкес белгіленеді. Ұйымдарда демалысты бөліп қолдану тәртібі мен шарттары ұжымдық шарт бойынша регламенттеледі.

5.2. Ұйымдардың жұмыскерлері үшін жұмыс уақыты мен тынығу уақытының режимі еңбек тәртібінің бекітілген ішкі қағидаларына сәйкес және Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 6-тарауына сәйкес белгіленеді.

5.3. Ұйым жұмыскерлеріне жұмыскердің немесе жұмыс берушінің

бастамасы бойынша тараптардың келісімі бойынша Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 138-бабына сәйкес қашықтықтан жұмыс істеу немесе аралас қашықтықтан жұмыс істеу белгіленуі мүмкін.

5.4. Дайындау және аяқтау жұмыстарының уақыты (наряд-тапсырма, материалдар, құрал-саймандар алу, техникамен, құжаттамамен танысу, жұмыс орнын дайындау және жинау, дайын өнімді тапсыру және басқа), технологиялармен, еңбекті ұйымдастырумен, қауіпсіздік ережелерімен және еңбекті қорғаумен байланысты қарастырылған үзілістер; жұмыс орнындағы жұмыскер жұмыс орнында болатын немесе күтетін, бірақ өзінің уақытын еркін пайдалана алмайтын кездер; мереке және демалыс күндеріндегі кезекшіліктер; үйдегі кезекшіліктер, сондай-ақ жұмыс берушінің еңбек, ұжымдық шарттарына, актілеріне немесе Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес жұмыс уақытына жатады.

6. ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ

6.1. Еңбекақы төлеу жүйесі, разрядаралық коэффициенттер, материалдық көтермелеу мөлшері мен түрі ұжымдық шартта белгіленеді және бекітіледі.

6.2. Ұйым әр жұмыскерге қолданылатын еңбек жағдайлары туралы ақпаратты түсіндіреді.

6.3. Осы мерзімге анықталған жұмыс уақыты нормасын толығымен жасаған және өз тапсырмаларын (міндеттерін) орындаған бірінші разрядты жұмысшылардың ең аз айлық жалақысының немесе ең аз айлық тарифтік мөлшерлемесінің көлемі «Республикалық бюджет туралы» ҚР Заңына сәйкес тиісті қаржы жылына белгіленген ең төменгі жалақыдан кем емес болып белгіленеді.

6.4. Ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды), қауіпті жұмыстарда істейтін жұмыскерлерге еңбекақы төлеу үшін ең төменгі жалақыға 2,0 коэффициент мөлшерінде жоғарылатушы салалық коэффициент белгіленсін.

6.5. Жұмыс тоқтап қалған жағдайда жұмыскер кінәлі болмаса, жұмыскердің орташа жалақысының кемінде елу пайызы мөлшерінде ақы төленеді.

6.6. Жұмыскерлерге сыйақы, үстемақы және басқа ынталандыру төлемдеріне бағытталатын қаражатты бөлу шарттары ұжымдық шартпен белгіленеді.

6.7. Жұмыскерлердің еңбегіне ақы төлеу мәселелерінде үйлестірілген саясатты жүзеге асыру мақсатында электр және жылу энергиясына тарифтерді қалыптастыру кезінде еңбекке ақы төлеуге арналған қаражатты есептеу үшін пайдаланылатын қолданыстағы нормативтік актілерге

өзгерістер мен толықтырулар енгізу жөніндегі ұсынымдар Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің Табиғи монополияларды реттеу комитетіне енгізіледі.

6.8. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жұмыскерлерді қайта даярлау кезіндегі еңбекақы ұжымдық шартпен белгіленеді.

6.9. Жалақыны кешіктіру осы Келісімді, ұжымдық шарттарды және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін бұзу болып табылады. Төленбеген жалақыға өсімпұл мөлшері жалақы төлеу жөніндегі міндеттемелерді орындау күніне Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің қайта қаржыландырудың 1,25 еселенген базалық мөлшерлемесі негізге алына отырып есептеледі және төлем жүргізілуге тиіс келесі күннен бастап мерзімі өткен әрбір күнтізбелік күн үшін есептеледі және төлем жасалған күнмен аяқталады.

6.10. Жұмыскерлердің жалақысы жұмыскерлерге ұжымдық шартта анықталған мерзімде және тәртіппен төленеді.

6.11. Мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін өтемақы төлемдері, үстеме жұмыс уақытына ақы төлеу және түнгі уақыттағы еңбекке ақы төлеу еңбек немесе ұжымдық шарттардың және (немесе) жұмыс берушінің актісінің талаптарына сәйкес төленеді, бірақ жұмыскердің күндік (сағаттық) мөлшерлемесі негізге алына отырып, бір жарым мөлшерден төмен емес немесе жұмыскердің қалауы бойынша қосымша демалыс күнімен ауыстырылуы мүмкін.

6.12. Сала ұйымдарында разрядаралық коэффициенттердің мынадай ең төменгі мәндері белгіленеді:

Жұмыс беруші жұмысшылар үшін сағаттық ставкаларды белгілеу кезінде разрядаралық коэффициенттердің мынадай диапазонын сақтауы тиіс (кемінде):

Разрядаралық коэффициенттердің ең төменгі мәні (жұмысшы персоналдың аралас тарифтік-біліктілік разрядтарының тарифтік ставкаларының шамалары арасындағы арақатынастар) 1,03 мөлшерінде белгіленсін.

Егер сала ұйымдарында еңбекақы төлеу жүйесінде неғұрлым жоғары мәні бар разрядаралық коэффициенттер көзделсе, олар азаю жағына қарай қайта қаралмайды.

7. ЖҰМЫСҚА ОРНАЛАСТЫРУ, КАДРЛАРДЫ КӘСІБИ ДАЯРЛАУ

7.1. Тараптар жұмыспен қамту бойынша мемлекеттік саясатын әрбір жұмыскердің кәсіптік-біліктілік деңгейін тұрақты түрде жетілдіру, кадрлардың табиғи түрде кетуін ескере отырып, кадрлық әлуметті сақтау негізінде жүргізуді қамтамасыз етеді.

7.2. Тараптар жұмыспен қамтуға арналған өңірлік бағдарламаларын әзірлеуге қатысады.

7.3. Ұйымдар Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында көзделген шарттарға сәйкес жұмыскерлерді оқыту арқылы біліктілікті арттыруға жібереді.

Ұйымдарға жұмыскерлерді даярлау және біліктілігін арттыру үшін қаражат бөлуді ұсыну. Қаражатты бөлу тәртібі мен шарттары ұжымдық шартта айтылуы тиіс.

7.4. Тараптар ұйымдарға осы ұйымдағы жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, медициналық комиссиядан өту кезеңінде мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақырылуға жататын жұмыскерлерді ұсынады.

7.5 Тараптар ұйымдарға жергілікті әскери басқару органдарына шақыру туралы шақыру қағазы болған кезде осы ұйымдағы жұмыс орнын (лауазымын) сақтай отырып, мерзімді әскери қызметті немесе әскери жиындарды өткеру кезеңіне жұмыскерлерді ұсынады.

Тараптар Ұйымдарға Қазақстан Республикасының Қарулы күштері қатарынан белгіленген тәртіпте демобилизацияланған, әскери қызметке шақырғанға дейін осы Ұйымда жұмыс істегендерге жұмыс орындарын беруді ұсынады.

7.6. Бір тоқсан ішінде жұмыскерлер санын немесе штатын 10%-ға және одан да көп көлемде жаппай қысқартқанда Ұйымдар жұмыстан босатар алдында кемінде 1 ай бұрын жұмыспен қамту органдарына, тиісті кәсіподақ органына жұмыстан шығарылатын адамдарды әлеуметтік мәселелер бойынша ықтимал болатын толық қанағаттандыру мақсатымен хабарлауы тиіс.

Жұмыс беруші Ұйым қаражаты есебінен персоналды қысқартылып жатқан жұмыс орындарынан жаңадан құрылатын жұмыс орындарына ауыстыру үшін қайта оқыту және басқа филиалдардағы, өкілдік бөлімшелердегі бос орындар туралы ақпарат беру мүмкіндігін қарастырады.

8. ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ

8.1. Ұйым:

- ғимараттарды, құрылыстарды, жабдықтарды пайдалану, технологиялық процестерді, сонымен бірге шикізат және материалдарды өндіру кезінде қолданылатын процестерді жүзеге асыру кезінде жұмыскерлердің қауіпсіздігін;

- жұмыскерлердің сертификатталған жеке және ұжымдық қорғану құралдарын қолдану, арнайы киім мен аяқ киім беру;

- әр жұмыс орнында еңбекті қорғаудың мемлекеттік талаптарына сәйкес

еңбек жағдайларын жасауды;

- жұмыс атқару барысында жұмысты жасаудың қауіпсіз әдістері мен тәсілдеріне үйретуді, еңбекті қорғау бойынша нұсқаулар беруді, жұмыс орнында сынақ мерзімінен өткізуді және еңбекті қорғау талаптарын бойынша білімін тексеруді;

- жұмыскерлерді жұмыс орнын аттестациялау нәтижелері, зиянды еңбек жағдайлары бар жұмыс үшін жеңілдіктер мен өтемақылар туралы ақпараттандыруды;

- жұмыскерлерге санитариялық-тұрмыстық және емдеу алдын алу қызметін көрсетуді;

- еңбекті қорғау бойынша техникалық инспекторларға өздеріне жүктелген міндеттерін атқаруға жағдай жасауды;

- еңбек (қызметтік) міндеттерін орындау кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті әлеуметтік сақтандыру;

- Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 203-бабы талаптарына сәйкес еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес құру;

- еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды оқытуды, оларды нормативтік-техникалық әдебиетпен, еңбекті қорғау жөніндегі нұсқаулықтармен қамтуды қамтамасыз ету;

- ұжымдық шарттарда еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға ай сайынғы төлемді қарастыру.

8.2. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау бағдарламалары мен шаралары үшін бөлінетін қаражат көлемі ұжымдық шарттарда бекітіледі.

8.3. Өз өміріне тікелей қауіп туған жағдайда жұмыскердің жұмыс жасаудан қауіпті жойғанға дейін бас тартуы жұмыскерлер үшін ешқандай экономикалық немесе басқа айып-шараларға әкеп соқпайды.

9. КЕПІЛДІКТЕР МЕН ӨТЕМАҚЫЛАР

9.1. Жұмыс кезінде Ұйымның кінәсінен жұмыскердің өлімі болған жағдайда бір жолғы жәрдемақы төлеу жасалады (заңнамада белгіленген зардаптың орнын толтыруға кететін сомасына үстеме ретінде), жәрдемақының нақты мөлшері ұжымдық шартта белгіленеді.

9.2. Ұйымдар ұжымдық шарттарда:

- орташа жалақыны сақтап әлеуметтік демалыстарды;

- жұмыскерлердің санаторлық-курорттық емделуіне жолдамаларды және олардың балаларының жазғы лагерьлерде демалу қаражатының бір бөлігін өтеуді;

- энергетикалық кәсіпорындардан зейнетке шыққан зейнеткерлер мен жұмыскерлерді жерлеуге байланысты шығындар мөлшерін;

- кіші сыныптардағы (4 сыныпқа дейін) оқушы баласын тәрбиелеп

отырған аналарға (немесе ата-анасына (қамқоршысына) «Білім күнінде» бір күндік демалыс берілуін;

- бала туған кезде, үйлену тойы кезінде, жақын туыстарының (жұбайы (және) балалары, ата-аналары, бірге туған аға-қарындастары) қайтыс болған кезде күнтізбелік үш күнге дейінгі демалыс берілуін;

- мерекелік күндерге, Энергетик күніне, мерейтойлар күндеріне байланысты жұмыскерлерді бірмезгілдік марапаттауды белгілейді.

9.3. Ұйымдар Кәсіподақтарды жұмыскерлердің өкілетті өкілі деп санайды.

Кәсіподақтың куәлігі кәсіподақ мүшесі болған жұмыскерлерді жарғылық міндеттерді іске асыру үшін жұмыс орнына өту құқығын береді.

9.4. Ұйымдар жұмыстан босатылмаған кәсіподақ жұмыскерлерін, соның ішінде еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларын ұжым мүддесі үшін қоғамдық міндеттерді орындау мақсатында орташа жалақысын сақтап өндірістік қызметтен босатады. Бұл уақыттың нақты ұзақтығы ұжымдық шартпен белгіленеді.

9.5. Кәсіподақ органдарында сайлауға түсетін лауазымдарға таңдалғанына байланысты өндірістік жұмыстан босатылған жұмыскерлерге, саулау өкілеттіліктері аяқталғаннан кейін бұрынғы немесе біліктілігіне сәйкес лауазым беріледі.

9.6. Ұйымдар кәсіподақ органдарына мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру шараларын ұйымдастыруға ұжымдық шартта белгіленген көлемде қаражат бөледі.

9.7. Еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 24) тармақшасында көзделген негіз бойынша бұзуға жұмыскер еңбек шарты бұзылған күнге дейін кемінде бір ай бұрын зейнеткерлік жасқа жеткеннен кейін хабардар ете отырып және еңбек, ұжымдық шарттарда және (немесе) жұмыс берушінің актісінде көрсетілген мөлшерде, бірақ кемінде екі лауазымдық айлықақы төлей отырып, «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақстан Республикасы Заңының 11-бабының 1-тармағында белгіленген зейнеткерлік жасқа жеткен кезде жол беріледі.

10. БІЛІКТІЛІКТІҢ САЛАЛЫҚ ШЕҢБЕРІН БЕКІТУ ТӘРТІБІ

10.1. ҚР Еңбек кодексінің 117-бабының 4-тармағына сәйкес салалық біліктілік шеңберін әзірлеуді және қайта қарауды уәкілетті мемлекеттік органдар және энергетика саласындағы жұмыс берушілер бірлестіктері (қауымдастықтары, одақтары) жүргізеді және әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар бекітеді.

10.2. БСШ Ұлттық біліктілік шеңберінің негізінде әзірленеді, бұл «Білім туралы» 2007 жылғы 27 шілдедегі ҚР Заңында белгіленген білім деңгейлеріне және Еуропа біліктілік шеңберіне сәйкес келеді.

10.3. Салалық біліктілік шеңбері орындалатын жұмыстардың күрделілігіне және пайдаланылатын құзыреттердің сипатына қарай салада маманның біліктілігіне қойылатын талаптарды сыныптайды, сондай-ақ жұмыстарды тарифтеуде, аттестаттауда, персоналдың мансаптық өсу траекториясын құруда маңызды рөл атқарады.

11. ҚАУІПСІЗДІК ПЕН ЕҢБЕКТІ ҚОРҒАУ ЖӨНІНДЕГІ ӨНДІРІСТІК КЕҢЕСТІ ҚҰРУ ЖӘНЕ ОНЫҢ ҚЫЗМЕТІ ТӘРТІБІ

11.1. ҚР Еңбек кодексінің 203-бабына сәйкес жұмыс берушінің бастамасы мен (немесе) жұмыскерлер не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша қауіпсіздік пен еңбекті қорғау жөніндегі өндірістік кеңес (бұдан әрі – Өндірістік кеңес) құрылады. Оның құрамына тепе-тең негізде жұмыс берушінің өкілдері, еңбектің техникалық инспекторларын қосқанда, жұмыскерлердің өкілдері кіреді.

11.2. Өндірістік кеңес құрамы жұмыс беруші мен жұмыскерлердің бірлескен шешімімен бекітіледі.

11.3. Өндірістік кеңесті жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдері арасынан кеңес мүшелерімен ротация негізінде екі жыл мерзімділікпен сайланатын төраға басқарады. Өндірістік кеңес шешімі жұмыс беруші мен жұмыскерлер үшін міндетті болып табылады.

11.4. Өндірістік кеңес жұмыс беруші мен жұмыскерлердің еңбекті қорғау талаптарын қамтамасыз ету, өндірістік жарақаттану мен кәсіптік аурудың алдын алу бойынша бірлескен іс-әрекетін ұйымдастырады, сондай-ақ жұмыс орындарында еңбектің техникалық инспекторларымен еңбекті қорғау мен еңбек жағдайларына тексеру жүргізілуін ұйымдастырады. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар кандидатураларын кәсіптік одақ ұсынады, ал ол болмаған жағдайда жұмыскерлердің жалпы жиналысымен Ұйымның жұмыскерлер санынан онда жұмыскерлердің кем дегенде үштен екісі қатысқан кезде дауыстың көпшілігімен ұсынылады.

11.5. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлар кандидатуралары Өндірістік кеңес шешімімен бекітіледі. Еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторлардың мәртебесі, құқықтары мен міндеттері, сондай-ақ олардың бақылауды жүзеге асыру тәртібі Өндірістік кеңес шешімімен анықталады.

11.6. Өндірістік кеңестің функциялары салалық деңгейінде, оны қалыптастырусыз Салалық комиссия жұмыстарының шеңберінде жүзеге асырылады.

12. ҰЖЫМДЫҚ ЕҢБЕК ДАУЛАРЫНЫҢ АЛДЫН АЛУ МЕН ШЕШУ МӘСЕЛЕЛЕРІ ЖӨНІНДЕГІ КЕҢЕСТІ ҚҰРУ МЕН ОНЫҢ ҚЫЗМЕТІ ТӘРТІБІ

12.1. Ұйымдардағы ұжымдық еңбек даулардың алдын алу мен шешу мақсатында, жұмыс беруші бастамасы және (немесе) жұмыскерлер не олардың өкілдерінің бастамасы бойынша ұжымдық еңбек дауларының алдын алау мен шешу мәселелері бойынша Кеңестер (бұдан әрі – Кеңес) құрылуы мүмкін.

12.2. Кеңес ұйымдардағы еңбек дауларының алдын алу мен шешу бойынша ұсынымдар мен әдістемелерді жасап шығарады.

12.3. Кеңестің шешімдері мінездемелік сипатта, ұжымдық еңбек даулары мен жан-жалдардың, ереуілдік әрекеттердің туындауына әкеп соқтыратын себептер мен жағдайларды жою шараларынан тұрады.

12.4. Кеңес қызметінің салалық деңгейінде, оны қалыптастырусыз әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатнастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссия жұмыстарының шеңберінде жүзеге асырылады.

13. КЕЛІСІМДЕРДІ, ҰЖЫМДЫҚ ШАРТТАРДЫ ӘЗІРЛЕУГЕ ЖӘНЕ ҚАБЫЛДАУҒА ҚАТЫСУ ҮШІН БАҚЫЛАУШЫЛАР ТОБЫН ҚҰРУ ТӘРТІБІ, ҚҰЗЫРЕТІ МЕН ҚЫЗМЕТІ

13.1. Келісімге (ұжымдық шарттарға) әлеуметтік әріптестік Тараптарының өзара міндеттемелерінің толық енгізілуіне бақылауды жүзеге асыру мақсатында келісімдерді, ұжымдық шарттарды әзірлеу мен қабылдауға қатысу үшін бақылаушылар тобы (бұдан әрі – Топ) құрылады.

13.2. Топ әлеуметтік әріптестік Тараптары өкілдерінің тең санынан құрылады және Салалық комиссияның немесе жұмыс беруші өкілдері мен жұмыскерлер өкілдерінен құрылған комиссия шешімдерімен бекітіледі.

13.3. Топ өзінің қызметін Келісімді (ұжымдық шарттарды) әзірлеу және оған қол қою кезеңінде жүзеге асырады. Топты оның мүшелерінің біреуі басқарады.

13.4. Салалық комиссия Топтың толық жарамды жұмысына көмек көрсетеді, оған қажет ақпаратты береді.

13.5. Топтың ҚР Еңбек кодексі мен ҚР заңнамасының нормаларына қайшы келетін ұсыныстары мен ескертулері Салалық комиссияның (жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің ұйым деңгейінде) міндетті қарауына жатады.

Бұл ретте еңбек заңнамасымен салыстырғанда жұмыскерлердің жағдайын жақсартатын ұсыныстар Салалық комиссия үшін (жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің ұйым деңгейінде) ұсынылатын сипаты бар.

13.6. Топ мыналарға бақылауды жүзеге асырады:

- әлеуметтік әріптестік Тараптарының Салалық келісімді (ұжымдық шарттарды) әзірлеу бойынша келіссөздердің басталуы туралы жазбаша ұсыныстарды уақтылы қарауы;

- келіспеушіліктер болған жағдайда, оларды ҚР Еңбек кодексінде белгіленген мерзімде хаттама дайындау;

- келіссөздер жүргізу тәртібін сақтау, дайындау мерзімдерін, Салалық келісім (ұжымдық шарттар) жасасу, оларға өзгертулер мен толықтырулар енгізу;

- Салалық келісімге (ұжымдық шарттар) ҚР Еңбек кодексінде көзделген ережелерді енгізу;

- Салалық келісімге (ұжымдық шарттар) енгізу үшін ұсыныстарды қарау нәтижелері;

- келіссөздер жүргізу мен қол қойылған Салалық келісімді жариялау, сондай-ақ ұжымдық шарттарды мониторинг үшін еңбек инспекциясының тиісті органына ұсыну мерзімдері;

- Салалық комиссия (жұмыс беруші мен жұмыскерлер өкілдерінің ұйым деңгейінде) жұмысының ұйымдастырушылық қамтамасыз етілуі;

- әлеуметтік әріптестік Тараптарының келіссөздер жүргізуге қажет ақпараттың уақтылы беруі.

13.7. Топ өзінің қызметінде бейтараптық пен турашылдық қағидаттарын басшылыққа алады.

14. КАДРЛАР ӘЛЕУЕТІ МЕН БІЛІКТІЛІГІН ДАМУ ТУРАСЫНДАҒЫ ҮЙЛЕСТІРУ ОРТАЛЫҒЫН ҚҰРУ МЕН ҚЫЗМЕТІ ТӘРТІБІ

14.1. Электр энергетикасы саласындағы ұйымдар персоналының білімін сақтау мен дамыту мақсатында Тараптар кадрлар әлеуеті мен біліктілігін дамыту жөніндегі үйлестіру орталығының (бұдан әрі – Үйлестіру орталығы) жұмыс істеу қажеттілігі туралы келісімге келді.

14.2. Үйлестіру орталығы электр энергетика саласын білікті кадрлармен және қажетті стандарт біліктілікпен қамтамасыз ету бойынша жұмыстарды үйлестіретін консультативтік-кеңесші орган болып табылады.

14.3. Үйлестіру орталығының негізгі міндеттері:

- кәсіптік стандарттарды жаңарту бойынша басымдық туралы ұсынымдар;

- білім беретін бағдарламаларды келісу бойынша ұсынымдар;

- қайта жасалған білім беру бағдарламалар бойынша комментарийлер;

- Салалық біліктілік шеңберін әзірлеу мен қолдау бойынша ұсыныстар;

- салалық білім беретін мекемелерді аккредиттеу бойынша ұсынымдар;

- талап етілетін масштабтар мен біліктіліктерде орта- және ұзақ мерзімді даму үдерістерін бағалау бойынша ұсыныстар;

- электр энергетика саласы ұйымының өндірістік персоналын даярлаудағы, инженерлік-техникалық персонал біліктілігін көтерудегі стандарттар;

- кадрларды даярлау мен қайта даярлау, сала жұмыскерлеріне қойылатын талаптар (біліктілік) негізінде кәсіптік оқыту мазмұнын жетілдіру мәселелері бойынша конференциялар, семинарлар, дөңгелек үстелдер ұйымдастыру бойынша ұсыныстар жасау болып табылады.

14.4. Үйлестіру орталығының функциялары оны қалыптастырусыз әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі Салалық комиссиясы жұмысының шеңберінде жүзеге асырылады.

15. ТАРАПТАРДЫҢ ЖАУАПКЕРШІЛІГІ

15.1. Келісімнің орындалуын және барлық Тараптардың жауапкершілігін бақылау Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жүзеге асырылады.

15.2. Тараптар мынадай міндеттемелерді қабылдайды:

- осы және кейінгі Келісімді іске асыру барысын талдау және дайындау үшін қажет ақпаратты беру;

- кез келген Тараптың бастамасы бойынша осы Келісімге енгізілмеген мәселелерді қарау;

- Салалық келісімді ескертпе тіркеуден кейін мекемелердің басшыларына жіберу.

15.3. Министрлік өз құзыреті шегінде және Қазақстан Республикасының заңнамаларына сәйкес өзіне міндеттемелер қабылдайды.

15.4. Ұйымдар өздеріне мынадай:

- «Кәсіподақтар туралы» Қазақстан Республикасының Заңы 25-бабының 3-тармағына және жасалған ұжымдық шарттарға сәйкес а.ж. 31 наурыздан кешіктірілмейтін мерзімде кәсіподаққа толық көлемде мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын ұйымдастыруға ақша аударуға;

- кәсіподақ органдарына кәсіподақ ұйымының қызметіне қажетті жабдықталған үй-жайларды, ішкі және сыртқы электрондық және телефон байланысы құралдарын, интернет-ресурс, көбейту және басқа ұйымдастыру техникасын, жиналыстар өткізуге арналған үй-жайларды тегін қолдануға беруге;

- кәсіподақ жарналарын қолма-қол емес төлеуіне кедергі жасамауға;

- кәсіподақ жарналарын кәсіподақ комитетінің шотына ақша аударуды жалақыны төлеумен бір уақытта, кәсіподақ жарналарын олардың өз

өтініштері бойынша жасауға міндеттемелер қабылдайды.

15.5. Кәсіподақтар мынадай міндеттерді қабылдайды:

- Ұйымдардың жедел-шаруашылық қызметіне араласпау;
- еңбек ұжымдарындағы әлеуметтік шиеленісті, әлеуметтік-еңбек жанжалдарының және ереуілдердің алдын алу және оларды болғызбауға, еңбек тәртібін күшейтуге бағытталған іс-шаралар қолдану;
- сала жұмыскерлерін әлеуметтік, еңбек қарым-қатынастары мәселелері бойынша жасалатын шаралар және шешімдер жөнінде хабардар ету;
- жұмыс берушімен бірлесе отырып, филиалдар мен мүшелік ұйымдарда тепе-тең өкілдік ету негізінде ұжымдық еңбек дауларының алдын алу және оларды шешу мәселелері жөніндегі кеңесті құру және оның қызметін қадағалау;
- еңбек өнімділігін өсіруге арналған іс-шараларды әзірлеуге және жүзеге асыруға қатысу;
- жұмыскерлердің алдын алу және медициналық ақыл-кеңестерді, денсаулық сақтауға бағытталған кеңестерді, нормалар мен қағидаларды орындауына көмектесу;
- келіссөздер жүргізу және Келісім мен ұжымдық шарттарды жасау үшін алынған қызметтік және коммерциялық құпия болып табылатын ақпаратты жария етпеу;
- Ұйымдардың талабы бойынша кәсіподаққа мәдени-бұқаралық және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын ұйымдастыруға бөлінген қаражаттың жұмсалуды туралы деректер беру.

16. ӨЗГЕРІСТЕР МЕН ТОЛЫҚТЫРУЛАР ЕНГІЗУ ТӘРТІБІ. БАҚЫЛАУ

16.1. Осы Келісімді жасасқан Тараптар оның белгіленген әрекеті ішінде міндеттемелерді орындауды біржақты тәртіппен тоқтата алмайды. Жаңа Келісімді әзірлеу, оның мазмұны, оны жасасу, Келісімді өзгерту, толықтыру жөніндегі келіссөздердің бастамашысы Келісім Тараптарының кез келгені болуға құқылы.

16.2. Толықтырулар мен өзгерістер Тараптардың жазбаша келісімі және өзара келісуі бойынша енгізіледі.

16.3. Осы Келісімді орындауға бақылау Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес жүзеге асырылады.

Келісімді орындау нәтижелері салалық комиссия отырысында жылына кемінде екі рет қорытылады.

Электр энергетикасына жетекшілік ететін Қазақстан Республикасының энергетика вице-министрі комиссияның үйлестірушісі болып табылады.

16.4. Келісім мемлекеттік және орыс тілдерінде жасалды және оған бірдей заңды күші бар бес данада қол қойылды.

16.5. Келісім қол қойылған сәттен бастап күшіне енеді және жаңа Келісім жасалғанға дейін қолданылады, бірақ 3 жылдан аспайтын мерзімде.

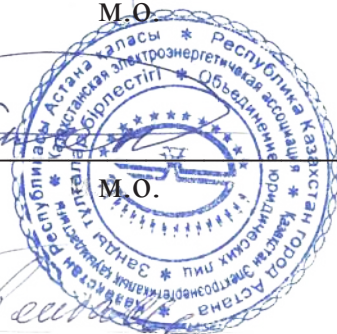
Қазақстан Республикасының
Энергетика министрлігі



«Қазақстан электр энергетикалық
қауымдастығы» ЗТБ



«Қазақстандық энергетиктердің
салалық кәсіподағы» ҚБ



М.О.

Қазақстан Республикасының
Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінде
2021 жылғы «10» желтоқсанда тіркелді №81.

Берушин Б. Петер

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

1. 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 (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на 2021-2023 годы, заключено между Министерством энергетики Республики Казахстан, ОО «Казахстанский отраслевой профсоюз энергетиков», ОО «Отраслевой профессиональный союз работников энерготехнической отрасли», ОО «Отраслевой профессиональный союз работников горно-металлургической и смежных производств «Кәсіп Қорған», (далее - Профсоюзы) и объединением юридических лиц «Казахстанская Электроэнергетическая Ассоциация» (далее-работодатель), (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. Настоящее Соглашение служит основой при заключении коллективных договоров. Их содержание не может ухудшить положение работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан и настоящим Соглашением.

1.4. Соглашение может распространяться на организации, изъявившие желание присоединения к Соглашению, после представления письменного уведомления об этом.

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

1.6. Соглашение распространяется на всех работников, уполномочивших Отраслевые профсоюзы, а также Филиалы и представительства выступать от их имени.

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

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

1.8. Работодатель по согласованию с Профсоюзом вправе устанавливать дополнительные трудовые и социально-экономические льготы отдельным категориям работников, которые определяются условиями коллективного договора.

2. РАССМОТРЕНИЕ 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.

3. 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. Персональный состав участников комиссий формируется каждой стороной социального партнерства самостоятельно. Представители сторон социального партнёрства 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.

4. 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.

5. 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 и в соответствии с главами 6 и 7 Трудового кодекса Республики Казахстан.

5.3. Работникам Организаций по инициативе работника или работодателя по соглашению сторон может устанавливаться дистанционная работа или комбинированная дистанционная работа в соответствии со статьей 138 Трудового кодекса Республики Казахстан.

5.4. 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.

6. 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.

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. Оплата простоев не по вине работника производится в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

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

6.7. 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.

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

6.9. Задержки заработной платы являются нарушением настоящего Соглашения, коллективных договоров и Трудового кодекса Республики Казахстан. Размер пени на невыплаченную заработную плату рассчитывается исходя из 1,25 кратной базовой ставке рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчиваются днем выплаты.

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

6.11. Компенсационные выплаты за работу в праздничные и выходные дни, оплата времени сверхурочной работы и оплата труда в ночное время, 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.

6.12. Устанавливаются следующие минимальные значения межразрядных коэффициентов в организациях отрасли:

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

Установить минимальное значение межразрядных коэффициентов (соотношений между величинами тарифных ставок смежных тарифно-квалификационных разрядов рабочего персонала) в размере 1,03.

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

7. 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 за работниками, подлежащими призыву на срочную воинскую службу или воинские сборы в период прохождения медицинской комиссии с сохранением места работы (должности) в данной Организации.

7.5 Стороны рекомендуют Организациям за работниками, при наличии повестки о вызове в местные органы военного управления, на период прохождения срочной воинской службы или военных сборов с сохранением места работы (должности) в данной Организации.

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.

7.6. 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 профсоюз 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.

8. 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 сертифицированных 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 при исполнении трудовых (служебных) обязанностей;
- создание производственного совета по безопасности и охране труда в соответствии с требованиями статьи 203 Трудового кодекса Республики Казахстан;
- учебу технических инспекторов по охране труда, обеспечение их нормативно-технической литературой, инструкциями по охране труда. Условия обучения определяются коллективными договорами.
- предусмотреть в коллективных договорах ежемесячную оплату техническим инспекторам по охране труда.

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.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. В случае гибели работника на производстве по вине Организаций производится выплата единовременного пособия (сверх суммы возмещения вреда, установленного законодательством) 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.

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 производственной работы в связи с избранием на выборные должности в органах Профсоюза, предоставляется после окончания выборных полномочий прежняя должность или равноценная в соответствии с квалификацией.

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

9.7. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с уведомлением работника после достижения им пенсионного возраста не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора и выплатой компенсации в размере, указанном в трудовом, коллективном договорами и (или) актом работодателя, но не менее двух должностных окладов.

10. УТВЕРЖДЕНИЕ ОТРАСЛЕВОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИИ

10.1. В соответствии с пунктом 4 статьи 117 Трудового кодекса РК разработка и пересмотр отраслевой рамки квалификаций производятся уполномоченными государственными органами и объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей в сфере энергетики и утверждаются отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

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

10.3 Отраслевая рамка квалификаций классифицирует в отрасли требования к квалификации специалиста в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых компетенций, а также играет важную роль в тарификации работ, аттестации, построении траектории карьерного роста персонала.

11. 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.

12. 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.

13. 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 Группа 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.

14. 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.

15. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

15.1. Контроль за выполнением Соглашения и ответственности всех Сторон осуществляется 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 денежные средства профсоюзу в полном объеме в соответствии с заключенными коллективными договорами в срок не позднее 31 марта т.г. 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 согласительные комиссии по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров и осуществлять контроль над их 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.

16. 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. Инициатором переговоров по разработке, содержанию, заключению нового Соглашения, изменению, дополнению Соглашения вправе выступить любая из сторон Соглашения.

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 на государственном и русском языке и подписано в пяти экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

16.5. Соглашение вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового Соглашения, но не более 3-х лет.

Министерство энергетики
Республики Казахстан



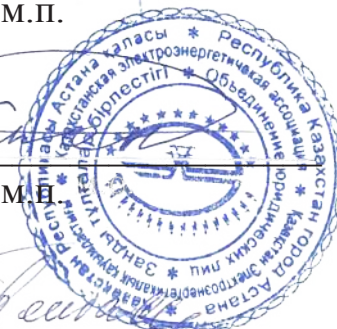
М.П.

ОЮЛ «Казахстанская
Электроэнергетическая
Ассоциация»



М.П.

ОО «Казахстанский отраслевой
профсоюз энергетиков»



М.П.

Зарегистрировано в Министерстве труда
и социальной защиты населения

Республики Казахстан «20» декабря 2021 года №81.

Бердүкіш Б. Бект

