

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ  
ЖЫЛУ-ЭЛЕКТР ЭНЕРГЕТИКАСЫ САЛАСЫНДАҒЫ  
2025 – 2027 ЖЫЛДАРҒА АРНАЛҒАН  
САЛАЛЫҚ КЕЛІСІМІ**

---

**ОТРАСЛЕВОЕ  
СОГЛАШЕНИЕ  
В ОБЛАСТИ ТЕПЛО-ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИКИ  
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
НА 2025-2027 ГОДЫ**

Астана, 2024 ж./г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение, (далее – Соглашение) правовой акт, разработанный на основе Трудового кодекса Республики Казахстан, Закона Республики Казахстан «Об электроэнергетике», «О теплоэнергетике», Генерального Соглашения между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на 2025-2027 годы, заключено между Министерством энергетики Республики Казахстан, общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз энергетиков», общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников энерготехнической отрасли», общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников горно-металлургических предприятий и смежных производств «Кәсіпқорған», (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, энергопередающих, теплопроизводящих, теплотранспортирующих 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. Настоящее 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. Настоящее Соглашение распространяется на всех работников, уполномочивших Отраслевые профсоюзы, а также филиалы и членские организации отраслевых профсоюзов выступать от их имени.

Гарантии, предусмотренные настоящим 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.

3.7. Организации обеспечивают проработку вопроса обеспечения льготным жильем своих работников через ипотечные программы банков 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, теплоэнергетики, 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, теплоэнергетики 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 (двадцати четырех) 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 системах и формах оплаты труда.

6.3. Минимальный размер месячной заработной платы или 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 Республики Казахстан «О Республиканском бюджете» на соответствующий финансовый год.

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

6.5. Оплата простоев по вине работодателя производится в размере не менее 50 (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 ставки 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 заканчивая 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.

По соглашению сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

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 1,05. Для предприятий Северо-Казахстанской области допускается применение данного коэффициента при наличии средств в тарифной смете, в зависимости от финансовых возможностей предприятия.

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

При проведении индексации (повышения) заработной платы, исключить фактор дискриминации в оплате труда к категории «рабочие» по отношению к другим категориям персонала и применять дифференцированный подход.

## **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 Республики Казахстан.

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

7.4. За работниками, подлежащими призыву на срочную воинскую службу или воинские сборы в период прохождения медицинской комиссии, сохраняются 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). Работник, за которым на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохранялось место работы (должность), не позднее одного месяца со дня исключения из списков воинской части в связи с увольнением с воинской службы или окончанием воинских сборов обязан приступить к своим трудовым обязанностям.

7.5. Предоставлять уполномоченному органу (карьерный центр, центр трудовой мобильности) письменно или через Электронную биржу труда, а также соответствующему профсоюзу в полном объеме информацию о предстоящем высвобождении работников в связи с прекращением деятельности работодателя - физического лица либо ликвидацией работодателя - юридического лица, сокращением численности или штата, снижением объема производств и выполняемых работ и услуг, повлекшим ухудшение экономического состояния работодателя, о количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроков, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения.

Работодатель при расторжении трудового договора в случае сокращения численности или штата работников вправе принять меры к переводу работника на другую работу в случае его согласия.

## 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;

- организовать обучение, инструктирование и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда работников, руководителей и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и 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;

- обязательное страхование работников от несчастных случаев при исполнении им 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 в размере не менее 5 (пяти) месячных расчетных показателей.

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 Работодатель обязан осуществлять перечисление обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств, в пользу работников, которые заняты на работах с вредными (особо вредными) условиями труда, подтвержденные обязательной периодической аттестацией производственных объектов по условиям труда и включенные в Перечень производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы. Обязательные профессиональные пенсионные взносы осуществляются работодателем, если основной работой, обусловленной трудовым договором, является работа, которая предусмотрена Перечнем. Конкретный перечень профессий прописывается в Коллективном договоре.

## 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 3 (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. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного Социальным кодексом Республики Казахстан, с уведомлением работника после достижения им пенсионного возраста не менее чем за 1 (один) месяц до даты расторжения трудового договора и выплатой компенсации в размере, указанном в трудовом, коллективном договорами и (или) актом работодателя, но не менее 2 (двух) должностного оклада.

При этом Стороны признают и соглашаются, что действующее законодательство Республики Казахстан не предусматривает возможность включения данных затрат в тарифы Организаций. В этой связи Стороны

совместно иницируют внесение изменений и дополнений в правила формирования тарифов (приказ Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 19 ноября 2019 года № 90), а также при необходимости в иные нормативные правовые акты, которые позволят обеспечить включение данных затрат в тарифы Организаций.

9.7. Стороны представляют особо отличившихся работников к награждению государственными наградами, нагрудными знаками «Еңбек сіңірген энергетик», «Құрметті энергетик», медалью «Электр энергетика саласына қосқан үлесі үшін», почетными грамотами Министерства, Профсоюзов и Работодателей. В зависимости от финансовой ситуации Работодатель предусматривает вручение памятных подарков и (или) денежных премий.

9.8. Работодатель в зависимости от финансовых возможностей, выплачивает единовременное вознаграждение работникам при награждении отраслевыми нагрудными знаками «Еңбек сіңірген энергетик», «Құрметті энергетик», медалью «Электр энергетика саласына қосқан үлесі үшін».

9.9. В профессиональный праздник «День энергетика» Работодатель в зависимости от финансовых возможностей, по согласованию с Профсоюзом выплачивает работникам единовременное вознаграждение.

9.10. Работодатель выплачивает единовременное пособие на погребение работников. Размеры пособия и порядок выплаты определяются коллективным договором.

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

9.12. Для защиты прав работников в сфере энергетики и создания равных условий по сравнению с другими отраслями в уполномоченные организации Отраслевой комиссией направляются рекомендации по внесению изменений и дополнений в действующие нормативные акты.

## **10. УТВЕРЖДЕНИЕ ОТРАСЛЕВОЙ РАМКИ КВАЛИФИКАЦИИ**

10.1. В соответствии с пунктом 4 статьи 5 Закона Республики Казахстан «О профессиональных квалификациях» разработка и (или) актуализация отраслевых рамок квалификаций осуществляются отраслевыми государственными органами в порядке, определенном уполномоченным органом. Отраслевые рамки квалификаций утверждаются отраслевыми советами по профессиональным квалификациям.

10.2 Отраслевая рамка квалификаций разрабатывается на основе Национальной рамки квалификаций (далее – НРК), которая содержит восемь уровней классификаций, что соответствует Европейской рамке квалификаций и уровням образования, определенным Законом Республики Казахстан «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 статьей 203 Трудового кодекса Республики Казахстан 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. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением Производственного совета. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением Производственного совета.

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 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 Республики Казахстан, 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 совет).

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. Организаций принимают на себя обязательства:

- в соответствии с пунктом 3 статьи 25 Закона Республики Казахстан «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. Настоящее Соглашение составлено на государственном и русском языке и подписано в пяти экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

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

Министерство энергетики  
Республики Казахстан



Объединение юридических лиц  
«Казахстанская  
Электроэнергетическая  
Ассоциация»



Общественное объединение  
«Казахстанский отраслевой профессиональный  
союз энергетиков»



Общественное объединение «Отраслевой  
профессиональный союз работников  
горно-металлургических предприятий и смежных  
производств «Кәсіпқорған»



Общественное объединение «Отраслевой  
профессиональный союз работников  
энерготехнической отрасли»



Зарегистрировано в Министерстве труда  
и социальной защиты населения  
Республики Казахстан «23» декабря 2024 года

№ 114

Ахубеков Э.Т. су