

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
между Министерством энергетики Республики Казахстан,
работодателями предприятий и организаций атомной отрасли Республики
Казахстан и Общественным объединением «Отраслевой
профессиональный союз работников атомной промышленности»
на 2021 – 2023 годы

1. Общие положения

1. Настоящее Отраслевое соглашение (далее - Соглашение) правовой акт, заключенный в соответствии с законодательством Республики Казахстан, между уполномоченным государственным органом в лице Министерства энергетики Республики Казахстан (далее - Министерство), работодателями предприятий и организаций атомной отрасли Республики Казахстан в лице ОЮЛ в форме Ассоциации «Ядерное общество Казахстана», (далее – Ассоциация) и представителями работников в лице Общественного объединения «Отраслевой профсоюз работников атомной промышленности», ее членскими организациями (далее - Профсоюз), совместно именуемые Стороны.

2. Настоящее Соглашение является основой для переговоров на предприятиях и организациях при заключении коллективных договоров между работниками и работодателями.

3. Настоящее Соглашение заключено на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения, полномочности, равноправия и ответственности Сторон, содействия в укреплении и развитии социального партнерства, гласности принимаемых решений, свободе выбора обсуждаемых вопросов, уважения интересов Сторон, обязательности выполнения Соглашения.

4. Настоящее Соглашение вступает в силу со дня его подписания Сторонами и действует в течение трех календарных лет. Соглашение подлежит уведомительной регистрации в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в течение десяти календарных дней со дня его подписания Сторонами.

5. Действие настоящего Соглашения распространяется на:

- уполномоченный государственный орган в области использования атомной энергии в лице Министерства;

- работодателей учреждений, предприятий и организаций атомной отрасли, в том числе организации, зарегистрированные на территории Республики Казахстан, собственниками имущества, учредителями (участниками) или акционерами которых являются иностранные граждане или иностранные юридические лица либо юридические лица с иностранным участием, а также филиалы и представительства иностранных юридических лиц;

- Профсоюз, работников учреждений, предприятий, организаций атомной отрасли, являющихся членами Профсоюза, а также присоединившихся к

Профсоюзу работников на основании заявления.

6. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, распространяются на членов Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз на предоставление их интересов.

7. В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие нескольких соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия соглашений при наличии письменных заявлений работников.

8. Нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения, улучшающие положение работников, распространяют свое действие на пункты Соглашения с момента введения их в действие.

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

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

– **социальное партнерство** – система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), государственными органами, направленная на обеспечение согласования их интересов по вопросам регулирования трудовых и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве;

– **отраслевая комиссия** – постоянно действующий орган по обеспечению согласования интересов сторон социального партнерства путем проведения консультаций и переговоров, которые оформляются соответствующими решениями, обязательными для исполнения Сторонами;

– **отраслевое соглашение** – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между Сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников предприятий отрасли;

– **коллективный договор** – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации. В организации допускается наличие одного коллективного договора;

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

– **работник** – физическое лицо, в том числе иностранные лица, и лица без гражданства, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору;

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

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

– **представители работников** – профсоюзные органы филиалов, первичных организаций, локальных профсоюзов и их объединений, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференций);

– **примирительная комиссия** – орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения Сторон;

– **примирительные процедуры** – последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при не достижении согласия в ней – в трудовом арбитраже, а также по взаимному согласию Сторон с применением процедуры медиации;

– **трудовой спор (конфликт)** – разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями), в том числе ранее состоявшими в трудовых отношениях, по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя;

– **трудовой арбитраж** – временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии.

2. Развитие социального партнерства и координация действий сторон соглашения

11. Стороны считают необходимым обеспечить дальнейшее развитие социального партнерства, более эффективно использовать положения при принятии решений по основным вопросам социального и экономического развития, регулирования социальных и трудовых отношений в отрасли.

12. Стороны настоящего Соглашения принимают на себя следующие обязательства:

1) сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем атомной отрасли Республики Казахстан;

2) по мере необходимости направлять друг другу полную и своевременную информацию по вопросам трудовых отношений, о социально-экономическом положении в отрасли, принятых решениях и нормативных

правовых актах по вопросам, являющимся предметом регулирования данного соглашения, при условии соблюдения требований о неразглашении служебной и коммерческой тайны;

3) обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Соглашением социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать прав работников и работодателей в обоснованном и аргументированном расширении перечня этих гарантий при заключении коллективных договоров;

4) Принимать совместные меры, направленные на:

4.1) обеспечение дальнейшего развития и совершенствования принципов социального партнерства на всех уровнях органов предприятий и организаций отрасли;

4.2) обеспечение социальной стабильности и общественного согласия на основе объективного учета взаимных интересов;

4.3) распространение положений настоящего Соглашения на все предприятия и трудовые коллективы атомной отрасли Республики Казахстан;

4.4) обеспечение стабильной работы предприятий атомной отрасли Республики Казахстан, повышение эффективности производства, уровня жизни работников и их социально-правовой защиты;

4.5) создание здоровых и безопасных условий труда и охрану окружающей среды;

4.6) повышение профессионального уровня работников;

4.7) повышение эффективности заключаемых соглашений и коллективных договоров;

4.8) оказание организационной и методической помощи предприятиям по заключению соглашений и коллективных договоров;

4.9) осуществление контроля, за реализацией принятых Сторонами обязательств по Соглашению;

4.10) регулярное рассмотрение хода выполнения настоящего Соглашения на заседаниях Отраслевой комиссии (далее - Комиссия);

4.11) разработку мероприятий по предупреждению и предотвращению социально - трудовых конфликтов и забастовок;

4.12) освещение в средствах массовой информации, в том числе в отраслевых и профсоюзных печатных изданиях, на официальных сайтах Сторон результатов выполнения условий настоящего Соглашения.

5) принимать упреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и конфликтов, и применения крайней меры их разрешения - забастовок.

13. В целях предупреждения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов по заявлению стороны, трудовые споры рассматриваются согласительными/примирительными комиссиями, которые создаются на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников. Примирительные комиссии создаются и приступают к работе не позднее чем через 3 (три) рабочих дня с момента подачи заявления. По вопросам, не урегулированным комиссиями, трудовые споры рассматриваются

судами.

14. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей в организации создается **производственный совет** по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением работодателя и представителей работников. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами по охране труда. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия – общим собранием работников.

Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля и условия их поощрения, определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

15. Развитие социального партнерства и диалога в отрасли осуществляется в рамках отраслевой комиссии.

16. Отраслевая комиссия рассматривает и утверждает положения:

1) о порядке формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда;

2) о порядке формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров.

17. Проекты программных и стратегических документов отрасли, затрагивающих интересы работников, рассматриваются сторонами социального партнерства на заседаниях Отраслевой комиссии.

18. Ассоциация и работодатели обязаны:

1) создавать условия для реализации Соглашения, рассматривать предложения, вести переговоры, консультации и заключать коллективные договоры с работниками и/или их представителями – в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом Республики Казахстан;

2) информировать представителей работников и/или Отраслевую комиссию о разработке проектов программных и стратегических документов путем направления соответствующих проектов и/или утвержденных документов, а также, при необходимости, через соответствующие публикации в корпоративных СМИ;

3) ознакомить работников, в том числе вновь принимаемых, с настоящим Соглашением, соответствующими коллективным договором и актами работодателя;

4) по обращению представителей работников в течение 3 (трех) рабочих

дней создавать примирительные комиссии;

5) выступать в государственных органах Республики Казахстан по вопросам защиты трудовых, социальных и связанных с ними экономических прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих программ и рекомендаций;

6) публиковать отчетность по реализации пунктов Настоящего соглашения на собственных информационных ресурсах не реже 1 раза в год;

7) осуществлять обязательное социальное страхование работников, страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

8) способствовать организации проведения оздоровительных мероприятий, а также предоставлять работникам возможность для санаторно-курортного лечения с учетом финансово-экономических возможностей;

9) представлять отличившихся Работников к награждению государственными наградами, отраслевыми почётными званиями, нагрудными знаками, медалями, почётными грамотами, благодарственными письмами и осуществлять выплату единовременной премии, в соответствии с условиями коллективного договора.

19. Профсоюз обязуется:

1) осуществлять разъяснительные работы по недопущению обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и конфликтов, включая забастовки. Отчитываться на заседаниях Отраслевой комиссии по данному вопросу не реже одного раза в год;

2) предоставлять информацию о результатах общественного контроля за исполнением трудового законодательства, безопасности и охраной труда, а также по запросам Работодателя предоставлять статистическую и иную информацию о численности и структуре Профсоюза, его организаций;

3) содействовать Работодателям в вопросах повышения эффективности производства, укрепления дисциплины, соблюдения режимов труда и отдыха, разъяснении действующих систем оплаты труда;

4) проводить обучение представителей Работодателей и работников основам трудового законодательства, законодательства о профессиональных союзах, вопросам правового регулирования социального партнерства в Республике Казахстан;

5) информировать работодателей о документах, принятых коллегиальными органами Профсоюза, своевременно предупреждать о планируемых коллективных действиях;

6) не разглашать сведения, составляющие служебную и коммерческую тайну, о которых становится известно при ведении коллективных переговоров;

7) обеспечивать учет заключенных коллективных договоров, проводить их анализ, обобщать и распространять передовой опыт в сфере социального партнерства;

8) выступать в государственных органах Республики Казахстан по вопросам защиты трудовых, социальных и связанных с ними экономических прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих

акций, программ, рекомендаций.

9) принимать все возможные меры по выявлению возможных трудовых конфликтов и оперативно выносить на рассмотрение согласительных/примирительных комиссий;

10) проводить анализ рисков возможных трудовых конфликтов, докладывать о проделанной в данном направлении работе на заседании Отраслевой комиссии 1 раз в год;

11) публиковать отчетность по деятельности на информационных ресурсах не реже 1 раза в год;

12) в случае угрозы забастовки не позднее 1 календарного дня уведомляет о ней уполномоченный орган Республики Казахстан по труду, местные исполнительные органы и Отраслевую комиссию.

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

21. Все иные обязательства Сторон партнерства, вытекающие из требований норм Трудового Кодекса Республики Казахстан, регулируются и конкретизируются при заключении коллективных договоров на предприятиях отрасли.

3. Отраслевая рамка квалификаций

22. Отраслевая рамка квалификаций разрабатывается на основе национальной рамки квалификации в конкретной отрасли экономической деятельности.

23. Отраслевая рамка квалификаций классифицирует в отрасли требования к квалификации специалиста по уровням в зависимости от сложности выполняемых работ и характера используемых знаний, умений и компетенции.

24. Разработка и пересмотр отраслевой рамки квалификаций производятся Министерством и Ассоциацией по согласованию и утверждаются Комиссией.

4. Оплата труда

25. Стороны признают необходимость реализации и взаимную ответственность за политику в области оплаты труда, направленную на повышение заработной платы работников отрасли, в зависимости от квалификации работников, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда с учетом соответствующего роста производительности труда.

26. Стороны договорились о следующем:

1) оплата труда работников занятых на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, путем установления повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, размер которых определяется коллективным договором или актом работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, которые не могут быть менее 1,3, классифицирующих условия труда по степени вредности и опасности, определяемых коллективным договором;

2) оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере осуществляется согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

3) при разработке, введении, изменении действующих систем оплаты труда, снижение достигнутого уровня заработной платы не допускается;

4) обеспечить соответствие повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с оплатой труда работников, занятых на работах с нормальными условиями труда.

27. Классификация условий труда по степени вредности и опасности, а также с указанием отраслевого коэффициента производится в коллективных договорах и актах работодателя, определяющих систему оплаты труда.

28. Доплаты и надбавки стимулирующего характера, их размеры, порядок и условия выплаты устанавливаются в коллективном договоре, трудовом договоре и (или) актах работодателя.

29. Повышенный размер оплаты труда предоставляется работникам, труд которых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда и рабочим местам.

30. Система оплаты труда должна обеспечивать долю основной заработной платы работников предприятий и организаций отрасли в размере не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат.

31. При этом основная заработная плата - относительно постоянная часть заработной платы, включающая оплату по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам, и предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан, отраслевым соглашением, коллективным и (или) трудовыми договорами выплаты постоянного характера.

Оплата труда за работу в ночное время, праздничные и выходные дни устанавливаются коллективными договорами и актами работодателя в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

32. Заработная плата работникам отрасли устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями выплата производится накануне их. При

прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения. В случае нарушения данных сроков работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной базовой ставки Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате сумм, причитающихся работнику, и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты.

33. Разработка, введение новых, замена и пересмотр действующих норм труда производится работодателем в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду.

34. Индексация заработной платы осуществляется работодателями в соответствии с порядком, определенным в коллективных договорах.

35. Минимальным предельным значением межразрядных коэффициентов принять не менее 1,05; максимальным – не более 1,3.

36. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере, определенном коллективными договорами, но не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

37. В случае массовой пандемии производить оплату в размере 100% для работников, выполняющих работу в дистанционном режиме.

38. Минимальный размер тарифной ставки (оклада) работникам предприятий атомной отрасли, независимо от форм собственности не может быть ниже размера минимальной заработной платы, ежегодно устанавливаемой законами о республиканском бюджете.

5. Рабочее время и время отдыха

39. Рабочее время и время отдыха регламентируются Трудовым Кодексом Республики Казахстан, трудовыми и коллективными договорами, Правилами трудового распорядка и другими актами работодателя.

40. Работодатель осуществляет установление продолжительности рабочего времени, времени отдыха и трудовых отпусков в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан и актами работодателя, изданными с учетом мнения представителей работников, если это предусмотрено коллективным договором.

41. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) производится в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Республики Казахстан с письменного согласия работника, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Республики Казахстан. Организация работы в праздничные и выходные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан.

42. Стороны договорились, что продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска на предприятиях и в организациях отрасли не

может быть менее 24 календарных дней, при этом условиями трудовых, коллективных договоров может устанавливаться большая продолжительность отпуска. Оплата трудового отпуска производится работодателями не позднее, чем за 3 три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика – не позднее 3 трех рабочих дней со дня его предоставления.

43. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени, и дополнительный оплачиваемый отпуск имеют работники, должности и профессии, которые включены в Список производств, цехов, профессий и должностей, перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, который утверждается приказом уполномоченного государственного органа Республики Казахстан по труду.

44. Работодатели в соответствии с коллективными и (или) трудовыми договорами могут предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые трудовые отпуска.

45. На основании уведомления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при:

- регистрации брака;
- рождении ребенка;
- смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их свойственников (полнородные и неполнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, дедушка, бабушка, внуки);
- в иных случаях, предусмотренных трудовым, коллективным договорами.

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

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

48. В соответствии с постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 октября 2017 года № 689, 28 сентября является профессиональным праздником – «День работников атомной отрасли». В этот день или накануне работодателями совместно с профсоюзами проводятся торжественные собрания с чествованием передовиков производства и (или) издаются соответствующие акты работодателя.

6. Условия и охрана труда

49. Стороны Соглашения признают приоритетом сохранение жизни и

здоровья работников как главное направление политики в области охраны труда в организациях отраслей и берут на себя следующие обязательства.

50. Работодатели обязаны:

1) проводить оценку профессионального риска и принимать меры по его минимизации и исключению путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

2) информировать принимаемых на работу работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья при нарушении требований безопасности, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха, с проведением всех видов инструктажей по охране труда и технике безопасности, с обязательной подписью инструктируемого работника в журнале по охране труда и технике безопасности. Условия труда, компенсации и льготы за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда указываются в заключаемых с работниками трудовых договорах;

3) определять порядок проведения обязательной и периодической аттестаций производственных объектов по условиям труда в соответствии с «Правилами обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда», утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1057 (далее – Правила);

4) проводить аттестацию производственных объектов по условиям труда специализированными организациями периодически, не реже одного раза в пять лет;

5) проводить на постоянной основе измерения параметров опасных и вредных производственных факторов, определять степень безопасности трудового процесса с оценкой травматической безопасности производственного оборудования, обеспеченность средствами индивидуальной защиты и выполнять обязательную аттестацию после реконструкции, модернизации, установления новой техники или технологии, в соответствии с Правилами и размещать результаты на собственных информационных ресурсах не реже 1 (одного) раза в квартал;

6) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, предсменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания;

7) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания,

средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;

8) обеспечивать работников равными производственно-бытовыми условиями, не допускать какой-либо дискриминации;

9) выделять необходимые средства на финансирование мероприятий по безопасности и охране труда, заключение договоров гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

10) создавать условия и (или) финансировать направления на обучение технических инспекторов по охране труда, организованные работодателями или профсоюзными органами;

11) обеспечивать участие представителей Профсоюза, технических инспекторов по охране труда в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, аварий и инцидентов на опасных производственных объектах, при условии прохождения соответствующего обучения и аттестации;

12) незамедлительно информировать профсоюзные комитеты письменным сообщением о каждом несчастном случае на производстве, об авариях на производстве (в том числе и без нанесения вреда здоровью работающих) и представляют материалы расследования указанных выше происшествий;

13) если при расследовании несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, комиссией установлено, что грубая неосторожность явилась причиной возникновения или увеличения вреда, то комиссия применяет смешанную ответственность сторон и определяет степень вины работника и работодателя в процентах. В случае, если один из членов комиссии по расследованию несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, не согласен с выводами комиссии (большинства), он представляет в письменном виде свое мотивированное мнение для включения его в материалы расследования. Акт специального расследования он подписывает с оговоркой «смотреть особое мнение».

51. При несчастных случаях (при установлении в соответствующем Акте расследования несчастного случая степени вины работодателя 50 и более процентов) или профессиональных заболеваниях, приведших к инвалидности, пострадавшему работнику или лицам, имеющим на это право в случае смерти работника, в целях компенсации морального вреда Работодатель выплачивает сверх предусмотренного законодательством Республики Казахстан единовременное пособие в размерах и порядке, предусматриваемых коллективным договором.

52. Профсоюз, выборные органы Профсоюза обязаны:

1) организовывать и обеспечивать общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве и в отрасли, инициировать создание Производственного совета на предприятии, участвовать в его работе, оказывать содействие в подборе и утверждении

технических инспекторов по охране труда;

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

3) осуществлять тесное взаимодействие в рамках настоящего Соглашения с органами исполнительной власти, органами государственного контроля и надзора, работодателями в части условий состояния охраны труда, здоровья, промышленной безопасности;

4) участвовать в расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, производственного травматизма, профессиональных заболеваний на производственных объектах, осуществлять их анализ, участвовать в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролировать их выполнение;

5) проводить проверки состояния охраны труда на рабочих местах, вносить предложения об устранении выявленных нарушений и о привлечении к ответственности лиц, виновных в них;

6) оказывать практическую помощь членам Профсоюза в защите их прав на безопасные условия труда, представлять их интересы в государственных органах, суде, других правоохранительных и контролирующих органах.

53. Профсоюз имеет право организовывать и обеспечивать проведение Республиканского общественного конкурса на лучшую организацию труда и быта на производстве на отраслевом и региональном конкурсах по улучшению условий труда на предприятиях.

7. Мероприятия по социальной защите работников, гарантии, компенсации и льготы

Стороны договорились:

54. Принимать меры по недопущению необоснованного сокращения численности работников.

Нормы и льготы, включенные в Отраслевое соглашение, имеют прямое действие на предприятиях и организациях, если они не оговорены в коллективных договорах.

55. Условия, порядок назначения и размеры социальных пособий и материальной помощи работникам отрасли устанавливаются коллективными договорами и актами работодателя.

56. Для сохранения сложившейся на предприятиях и в организациях систем гарантий, льгот и компенсаций в коллективных договорах и трудовых договорах могут быть предусмотрены следующие виды гарантий и льгот:

1) материальная помощь к ежегодному оплачиваемому трудовому отпуску;

2) организация добровольного медицинского страхования работников;

3) единовременное поощрение работников, приуроченное к

праздничным датам, профессиональному празднику и юбилейным датам;

- 4) авансы, ссуды (займы), предоставляемые работникам;
- 5) социальные льготы, предоставляемые работникам на оздоровление (либо в виде материальной помощи, либо в виде предоставления или оплаты путевок на лечение и отдых);
- 6) организация проведения детской оздоровительной кампании в порядке и объеме, определенными коллективными договорами;
- 7) единовременное пособие работникам в связи с уходом на пенсию по возрасту исходя из стажа работы в атомной отрасли;
- 8) и иные виды льгот и гарантий.

В пределах средств утвержденного бюджета, предусмотренных на эти цели, может быть оказана материальная помощь пенсионерам, состоящим на учете у работодателей и в Профсоюзе.

57. Работодатели могут выделять средства профсоюзным органам на содержание социальных объектов (базы отдыха, детские оздоровительные лагеря, клубные учреждения и спортивные сооружения и другие социально значимые объекты) и их персонала в пределах средств, предусмотренных на эти цели в бюджете предприятия.

58. Работодатели выделяют средства профсоюзным органам предприятий на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы, размер которых оговаривается в коллективном договоре.

59. Профсоюз организует физкультурно-спортивные и культурно-массовые мероприятия среди работников, а Отраслевой совет профсоюза отрасли – такого рода мероприятия внутриотраслевого, международного и республиканского уровней.

60. Действие коллективного договора распространяется на Профсоюз, работодателя и работников организации, от имени которых заключен коллективный договор и присоединившихся к нему работников. При этом в целях соблюдения принципов равноправия и справедливости действие коллективного договора, условия и порядок присоединения регулируются в коллективном договоре.

8. Занятость

61. Работодатели:

1) по вопросам, связанным с ликвидацией, реорганизацией, изменением форм собственности, полной или частичной приостановкой производства, влекущими за собой сокращение рабочих мест, предупреждают профсоюзные органы предприятия не позднее, чем за 1 (один) месяц до наступления события, представляют предложения по трудоустройству работников и проводят с ними соответствующие консультации;

2) уведомляют в письменной форме каждого работника о предстоящем высвобождении не менее чем за один месяц;

3) одновременно с уведомлением, принимают меры по трудоустройству

работников при наличии вакантных мест (должностей) с учетом его квалификации и состояния здоровья;

4) в период действия уведомления предоставляют работнику отпуск без сохранения заработной платы для поиска другой работы до 5-ти календарных дней;

5) в случае структурных изменений в производстве могут предусматривать, за счет собственных средств, возможность переобучения персонала для перевода с сокращаемых рабочих мест на вновь создаваемые.

62. Работодатели по согласованию с Профсоюзом могут разрабатывать и применять программы по досрочному выходу на пенсию, прежде всего, для работников тяжелых и вредных производств.

63. При сокращении работников предприятий-членов профсоюза Работодатель за месяц до увольнения предоставляет в профсоюзный комитет информацию о сокращаемых рабочих местах и работниках

64. Касательно сокращения численности и штата работников:

- не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, которым осталось менее двух лет, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников;

- по согласованию Сторон, могут быть приняты и другие условия, допускающие высвобождение работника до наступления права выхода на пенсию по возрасту, если эти условия предусмотрены в коллективных договорах.

9. Работа с молодёжью

65. При заключении коллективных договоров и соглашений Сторонам рекомендуется предусматривать разделы по защите социальных, трудовых и связанных с ними экономических прав работников из числа молодёжи, содержащие положения по:

- формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;

- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы на предприятиях отрасли, установлению наставникам доплаты за работу с молодёжью на условиях, определяемых коллективным договором и актами работодателя;

- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, впервые поступивших на работу.

66. Работодатель принимает для прохождения производственного обучения и профессиональной практики учащихся и студентов и может производить компенсационную выплату за это время тем из них, с которыми заключены договоры дуального обучения и в которых отражена такая обязанность и объем компенсационной выплаты.

67. Приоритетными направлениями в совместной деятельности Сторон

по реализации государственной молодёжной политики в организациях являются:

- разработка и реализация эффективных программ по адаптации и закреплению молодых рабочих на предприятии;
- стимулирование молодых рабочих к повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- поощрение молодых рабочих, вносящих новаторские предложения по улучшению качества производства, безопасности и охране труда и другие инициативы;
- оказание поддержки развитию творческой активности молодых рабочих;
- активные действия по организации молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

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

69. Работодатели обеспечивают развитие наставничества и трудовых династий на предприятиях.

10. Гарантии деятельности Профсоюза

70. Работодатели признают права Профсоюза и его организаций на осуществление в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан, общественного контроля за соблюдением прав и законных интересов своих членов.

71. В целях обеспечения равноправного положения Профсоюза в системе социального партнерства, беспрепятственного и эффективного выполнения им функций защиты интересов членов Профсоюза гарантировать его представителям доступ к информации об экономическом состоянии организации, а именно:

- 1) объем реализации;
- 2) фонд оплаты труда работников;
- 3) численность работников;
- 4) средняя месячная заработная плата работников;
- 5) состояние охраны труда и экологической безопасности;
- 6) потери рабочего времени – всего, в том числе из-за травм, за исключением сведений, составляющих коммерческую и иную охраняемую законом тайну.

72. Работодатели:

- 1) не препятствуют участию представителей Профсоюза в работе производственных советов и совещаний, за исключением советов и совещаний, на которых оглашаются сведения, составляющие коммерческую и иную охраняемую законом тайну;

2) не препятствуют представителям Профсоюза, его филиалов, иных (территориальных) организаций Профсоюза посещать профсоюзные организации предприятий, на которых работают члены Профсоюза и их рабочие места, для выполнения обязательств, предусмотренных настоящим Соглашением, с соблюдением установленного порядка;

3) не препятствуют деятельности Профсоюза на предприятии по размещению информационных материалов;

4) предоставляют Профсоюзу, его филиалам и первичным профсоюзным организациям в безвозмездное пользование офисные помещения с материальным и техническим оборудованием, автотранспорт, помещения для проведения профсоюзных мероприятий, собраний, конференций, средства внутренней, сетевой и междугородней связи и др., в соответствии с коллективным договором;

5) при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатели ежемесячно удерживают и перечисляют на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

73. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица. С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя – физического лица.

Работники, не освобожденные от основной работы и избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию или переведены на другую работу без мотивированного мнения Профсоюза, членами которого они являются.

74. Члены профсоюзных органов на период выполнения общественных обязанностей, на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а также в работе пленумов, президиумов, исполкомов и отраслевых советов, технические инспектора по охране труда, представители Профсоюза в производственном совете по безопасности и охране труда освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы. Условия освобождения и порядок оплаты предусматриваются коллективными договорами и соглашениями.

75. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы на предприятиях и в организациях вследствие избрания на выборные должности в органы Профсоюза, представляется после окончания их срока полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая не

противопоказанная по медицинским основаниям и соответствующая по квалификации работа (должность) на том же предприятии, организации.

76. При наличии соответствующих положений в коллективных договорах предоставляют освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации профсоюза такие же социально - трудовые права и льготы, которые предусмотрены работникам предприятия, организации за счет средств Работодателя.

77. Труд работников, входящих в состав профсоюзных органов профессионального союза, регулируется Трудовым Кодексом с особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

78. Профсоюз предоставляет отчетность об использовании целевых денежных средств, выделяемых работодателем с периодичностью, оговоренной коллективным договором или соглашением между работодателями и профсоюзами.

79. Коллективным договором могут предусматриваться другие условия, улучшающие деятельность Профсоюза.

11. Заключительные положения

80. В течение срока действия Соглашения «по соглашению Сторон» в него могут вноситься изменения и дополнения. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью, и доводятся до сведения представителей работников.

81. Контроль за исполнением Соглашения осуществляют Стороны социального партнерства. Отраслевая комиссия, в соответствии с утвержденным ею порядком, вправе рассматривать вопросы о нарушении Сторонами положений Соглашения и принимать меры по их устранению. Для проведения контроля Стороны ежегодно предоставляют Отраслевой комиссии полную и достоверную информацию о ходе выполнения Соглашения.

82. Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению, изменению, дополнению соглашений 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 соглашений, а равно нарушение или невыполнение их условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

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

84. Все спорные вопросы, возникающие в ходе реализации Соглашения, решаются на заседании Отраслевой комиссии, а в случае разногласия – в судебном порядке.

85. Положения настоящего Соглашения являются обязательными для исполнения Сторонами, подписавшими Соглашение и подлежат применению при заключении коллективного договора. Если нет коллективного договора, то Соглашение имеет прямое действие.

86. Соглашение составлено и подписано в четырех экземплярах, на государственном и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу.

87. На предприятиях атомной отрасли Ассоциация, работодатели и Профсоюз совместно обеспечивают доведение Соглашения до сведения работников в течение одного месяца со дня его подписания.

88. Текст Соглашения публикуется на официальных сайтах Сторон и средствах массовой информации в течение тридцати календарных дней со дня его подписания.

89. Подписано в городе Нур-Султане « 7 » сентября 2021 года. У каждого из участников Сторон Соглашения находится по одному экземпляру на государственном и русском языках.

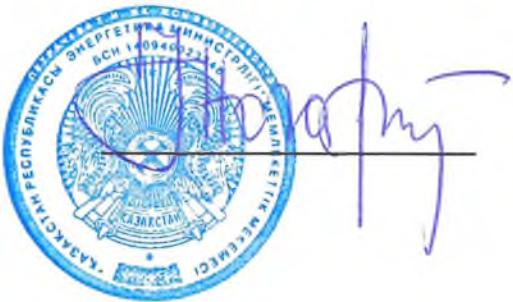
90. Настоящее Соглашение заключено на 2021-2023 годы, вступает в силу со дня подписания и действует по 31 декабря 2023 года включительно. Соглашение подлежит регистрации в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в течение десяти календарных дней со дня его подписания Сторонами.

91. Настоящее Соглашение подписали:

**Министр энергетики
Республики Казахстан**

**Президент
ОЮЛ в форме
Ассоциации «Ядерное
общество Казахстана»**

**Председатель
Отраслевого Профсоюза
работников атомной
промышленности**



Согласовано:

**РГП «Национальный ядерный
центр Республики Казахстан»**

**РГП «Институт ядерной
физики»**

**АО «Национальная атомная
компания» Казатомпром»**

**АО «Ульбинский
металлургический завод»**

**АО «Парк ядерных
технологий»**



*Зарегистрировано в Министерстве труда
и социальной защиты населения РК
№73 от 15 июня 2021 года*

Таусеуов М.