

Одобрено протоколом Отраслевой  
комиссии по социальному партнерству и  
регулированию социальных и трудовых  
отношений нефтегазовой отрасли  
№ 4-2016 от 17 ноября 2016 года

**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ  
В НЕФТЕГАЗОВОЙ, НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ И НЕФТЕХИМИЧЕСКОЙ  
ОТРАСЛЯХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН  
НА 2017-2019 ГОДЫ**

Зарегистрировано в Министерстве  
здравоохранения и социального развития  
Республики Казахстан № 17  
от « 24 » ноября 2016 года



г. Астана, 2016 год

## СОДЕРЖАНИЕ

№	РАЗДЕЛЫ	Страница
I	<u>Общие положения</u>	<u>3</u>
II	<u>Взаимоотношения и обязательства сторон</u>	<u>5</u>
III	<u>Порядок рассмотрения программных и стратегических документов отрасли</u>	<u>7</u>
IV	<u>Развитие социального партнерства и диалога в отрасли</u>	<u>7</u>
V	<u>Основные принципы оплаты труда</u>	<u>8</u>
VI	<u>Рабочее время и время отдыха</u>	<u>10</u>
VII	<u>Социальные гарантии, компенсации и льготы</u>	<u>11</u>
VIII	<u>Содействие занятости</u>	<u>11</u>
IX	<u>Гендерная и молодежная политики</u>	<u>13</u>
X	<u>Порядок утверждения отраслевой рамки квалификации</u>	<u>14</u>
XI	<u>Порядок формирования и деятельности Совета по безопасности и охране труда</u>	<u>14</u>
XII	<u>Обеспечение безопасных условий и охрана труда</u>	<u>15</u>
XIII	<u>Порядок формирования и деятельности Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров</u>	<u>18</u>
XIV	<u>Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок</u>	<u>18</u>
XV	<u>Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства</u>	<u>19</u>
XVI	<u>Порядок формирования, компетенции и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров</u>	<u>19</u>
XVII	<u>Порядок формирования и деятельности координационного центра по развитию кадрового потенциала и квалификаций</u>	<u>20</u>
XVIII	<u>Гарантии деятельности профсоюза</u>	<u>21</u>
XIX	<u>Заключительные положения</u>	<u>22</u>

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение о социальном партнерстве в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслях Республики Казахстан на 2017-2019 годы (далее - Соглашение) заключено в целях стабильной и эффективной деятельности отраслевых организаций в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, трудовым законодательством Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Конвенциями Международной организации Труда, ратифицированными Республикой Казахстан.

1.2. Сторонами Соглашения являются:

- полномочные представители уполномоченного государственного органа в отрасли – Министерство энергетики Республики Казахстан (далее - Министерство);

- полномочные представители работодателей: Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» и Объединение юридических лиц «Казахстанская ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «KAZENERGY» (далее - Работодатель);

- полномочные представители работников: ОО «Отраслевой профессиональный союз работников нефтегазового комплекса», ОО «Казахстанский нефтегазовый отраслевой профессиональный союз» и ОО «Отраслевой профессиональный союз работников химической, нефтехимической и родственных отраслей промышленности» (далее - Профсоюзы).

1.3. Социальное партнерство направлено на решение следующих задач:

1) выработка предложений по реализации государственной политики в области социально-трудовых отношений;

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

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

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

5) повышение квалификации и профессионального уровня работников;

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

7) содействие мирному разрешению коллективных трудовых споров.

1.4. Соглашение заключено на принципах:

1) соблюдения Сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2) уважения интересов Сторон;

3) свободы выбора обсуждаемых вопросов и гласности принимаемых решений;

4) добровольности и полномочности принятия сторонами взаимных обязательств и реальности их исполнения;

5) ответственности Сторон, их представителей за невыполнение по их вине принятых обязательств по Соглашению;

6) обязанности выполнения Соглашения и контроля за его выполнением;

7) содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работодателей и работников, присоединившихся к Соглашению после его заключения в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим Соглашением.

Соглашение открыто для присоединения к нему работников и работодателей, не являющихся участниками данного Соглашения.

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

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

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

1.8. Положения Соглашения являются обязательными для исполнения подписавшими его Сторонами, а также работодателями и работниками, присоединившимися к Соглашению.

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

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

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

1.11. Нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения с момента вступления их в силу. В случае если нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, действуют условия настоящего Соглашения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12) **трудовой спор (конфликт)** – разногласия между работниками и работодателем по применению норм трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения отраслевых соглашений, трудового, коллективного договоров и актов работодателя;

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

## **II. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

2.1. Стороны договорились:

1) руководствоваться принципами, указанными в пункте 1.4. настоящего Соглашения;

2) сотрудничать на паритетных началах при решении вопросов экономического и социального развития отраслей;

3) выступать в органах государственного управления, судах по вопросам защиты трудовых, социальных и связанных с ними экономических прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных правовых актов, соглашений, программ, рекомендаций;

4) предоставлять друг другу полную и своевременную информацию по запрашиваемым вопросам социально - экономического характера с соблюдением требований гражданского и предпринимательского законодательства об охране информации, составляющей коммерческую тайну, а также актов работодателей по обеспечению сохранности служебной и коммерческой тайны;

5) обеспечивать выполнение установленных законодательством и настоящим Соглашением социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права работников и работодателей в расширении перечня этих гарантий и льгот при заключении коллективных договоров;

6) руководствоваться при разрешении конфликтных ситуаций принципами неукоснительного соблюдения законодательства Республики Казахстан, социальной ответственности, взаимного уважения; принимать предупреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, способных повлечь возникновение коллективных трудовых споров.

#### 2.2. Работодатели:

1) создают условия для реализации настоящего Соглашения в организациях, рассматривают предложения, ведут переговоры, консультации и заключают коллективные договоры с работниками организаций в лице их представителей - соответствующих организаций Профсоюзов и исполняют иные обязанности в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым Кодексом Республики Казахстан (далее – Кодекс);

2) информируют новых работников при приеме на работу о наличии настоящего Соглашения, знакомят их с коллективным договором и приложениями к нему, порядком их действия, а также актами работодателя, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и функциональным обязанностям;

3) осуществляют в составе Производственного совета по безопасности и охране труда совместные действия с профсоюзами по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах.

#### 2.3. Профсоюзы:

1) содействуют повышению эффективности производства, внедрению новой техники, улучшению качества продукции, росту прибыли организаций в отраслях, а также обеспечивают, в пределах своих полномочий, реализацию положений Соглашения;

2) содействуют работодателям в вопросах соблюдения работниками правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, правил безопасности и охраны труда, разъяснения действующих систем оплаты труда и строят отношения с ними на основе постоянного социального диалога;

3) осуществляют общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в организациях отраслей на условиях и в порядке, закрепленных в Соглашении;

4) осуществляют в составе Производственного совета по безопасности и охране труда совместные действия с работодателями по обеспечению требований охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах, организуют и совершенствуют работу технических инспекторов по охране труда;

5) принимают в период действия Соглашения меры по недопущению трудовых конфликтов, забастовок и прекращения (приостановления) работ при условии выполнения Работодателями принятых на себя обязательств по Соглашению;

6) проводят работу по пропаганде здорового образа жизни, обеспечению профилактических медицинских осмотров работников, малообеспеченных семей, работающих инвалидов, а также по организации санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления детей работников;

7) обеспечивают соблюдение работниками, интересы которых представляет соответствующий профсоюз, установленного законодательством Республики Казахстан порядка организации и проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций, своевременно информируют работодателей о решениях,

принимаемых коллегиальными органами Профсоюзов и предупреждают их о планируемых коллективных действиях;

8) обеспечивают защиту социально-экономических и трудовых прав и интересов членов профсоюзов, оказывают им правовую и консультативную помощь;

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

10) представляют интересы работников, не являющихся членами профессионального союза, которые уполномочили орган профессионального союза представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем;

11) информируют работников отрасли о принимаемых мерах и решениях по вопросам социально- трудовых отношений;

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

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

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

#### 2.4. Министерство:

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

2) содействует укреплению и развитию системы социального партнерства отраслей путем осуществления функций координатора в вопросе разработки настоящего Соглашения, участия в переговорах по заключению и реализации Соглашения.;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.6. Стороны участвуют в социальном партнерстве посредством:

- 1) участия в работе Отраслевой комиссии;
- 2) разработки проектов соглашений и коллективных договоров и их заключения;
- 3) взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий прав работников в сфере труда и совершенствования трудового законодательства Республики Казахстан;
- 4) обеспечения участия работников или их представителей в управлении организацией в рамках полномочий, предусмотренных Кодексом, коллективным договором и уставом организации.

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

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

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

5.2. Стороны договорились о том, что:

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

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

3) минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника на первый год действия настоящего Соглашения устанавливается в размере не ниже 24 459 (двадцать четыре тысячи четыреста пятьдесят девять) тенге. В последующие годы действия Соглашения минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника регулируется условиями трудового, коллективного договоров и (или) актами работодателя и не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете;

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

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

Отраслевые коэффициенты устанавливаются в размерах, соответствующих классифицируемым условиям труда по степени вредности, согласно Руководству Агентства по делам здравоохранения Республики Казахстан «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса», №1.04.001.2000 от 30 ноября 2000 года в процентах (4,8,12,16,20,24) от минимальной месячной тарифной ставки работника первого разряда.

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

Размеры доплат и надбавок по степени вредности и опасности работникам отраслей, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда, определяются коллективными договорами и (или) актами работодателя в зависимости от фактического состояния условий труда на рабочих местах с учетом класса (степени) условий труда, подтвержденного результатами аттестации производственных объектов по условиям труда;

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

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

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

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

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

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

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

## **VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

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

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

6.4. Привлечение к сверхурочным работам (за пределами установленной продолжительности рабочего времени) допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных Кодексом.

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

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

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

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

6.9. В соответствии с Указом Президента Республики Казахстан «О внесении изменений в Указ Президента РК от 20 января 1998 года № 3827» от 15 ноября 2003 года № 1226, первое воскресенье сентября считается профессиональным праздником - «Днём

работников нефтегазового комплекса». В этот день или накануне Работодатели и полномочные представители работников рассмотрят возможность организации и проведения торжественного собрания в организациях с чествованием передовиков производства.

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

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

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

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

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

- содержать социальные объекты, находящиеся на балансе организаций (базы отдыха, детские оздоровительные лагеря, клубные учреждения, спортивные сооружения и т.п.), и их персонал;
- предоставлять профсоюзным органам денежные средства на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

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

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

## **VIII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ**

8.1. Работодатели:

- 1) уведомляют в письменной форме каждого работника:
  - не позднее чем за пятнадцать календарных дней об изменении условий труда в связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у работодателя;
  - за пятнадцать рабочих дней о расторжении трудового договора по причине снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекших ухудшение экономического состояния работодателя;

- не менее чем за один месяц о расторжении трудового договора в случаях ликвидации работодателя-юридического лица либо прекращением деятельности работодателя-физического лица, сокращения численности или штата работников.

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

3) по согласованию с Профсоюзами разрабатывают и применяют программы по досрочному выходу работников предпенсионного возраста на пенсию и, прежде всего, работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4) участвуют в реализации государственной политики занятости путем:

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

- развития системы профессионального обучения работников;

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

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

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

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

- создания специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов при наличии в организации рабочих мест с нормальными условиями труда;

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

- создания рабочих мест.

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

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

7) предоставляют центру занятости населения в полном объеме информацию:

- о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией работодателя-юридического лица либо прекращением деятельности работодателя-физического лица, сокращением численности или штата, в том числе при снижении объема производств и выполняемых работ и услуг, повлекших ухудшение экономического состояния работодателя;

- о количестве и категориях работников, которых может коснуться высвобождение, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации, размера оплаты труда и сроках, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения;

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

9) выполняют установленную квоту рабочих мест:

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

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

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

8.2. Профсоюзы принимают участие в:

1) осуществлении мероприятий по обеспечению занятости населения;

2) разработке нормативных правовых актов по вопросам занятости населения, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы граждан, в том числе по вопросам занятости населения, а также иные права, в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

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

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

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

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

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

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

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

9.2. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности в отношении работающей молодежи:

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

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

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

профессии (специальности).

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

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

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

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

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

10.5. Разработчик после утверждения ОРК Отраслевой комиссией в течение пяти рабочих дней направляет в государственный орган соответствующей сферы деятельности один экземпляр ОРК на государственном и русском языках на бумажном и электронном носителях с протоколами Отраслевой комиссии и Отраслевого совета.

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

11.1. 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 нем 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.

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

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

12.2. Работодатели:

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

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

- организации эффективной работы служб всех уровней, ответственных за безопасность и охрану труда;
- создания условий для деятельности Производственного совета;
- организации внутреннего контроля за состоянием и условиями безопасности и охраны труда.

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

4) не реже одного раза в три года организывают обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда, промышленной безопасности руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров;

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

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

7) не допускают женщин к подъему и перемещению вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

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

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

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

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

12) организуют проведение, с участием представителей работников, периодической, не реже чем один раз в пять лет, аттестации производственных объектов по условиям

труда, а также обязательную аттестацию после реконструкции, модернизации, установления новой техники и технологии, в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду.

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

13) представляют результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда на бумажном и электронном носителях в месячный срок;

14) выделяют необходимые средства на финансирование обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

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

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

17) обеспечивают за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение производственной деятельности) медицинские осмотры и предсменные, послесменные медицинские освидетельствования работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменением условий труда, либо при проявлении признаков профессионального заболевания;

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

При уклонении работника от прохождения обязательных медицинских осмотров, либо предсменного медицинского освидетельствования, работника отстраняют от работы, а в случае медицинских противопоказаний, он не допускается к выполнению им трудовых обязанностей.

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

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

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

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

20) проводят оценку значимых опасностей и рисков, принимают меры по их

минимизации;

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

22) обеспечивают работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте питанием для обеспечения их жизнедеятельности.

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

При наличии медицинских противопоказаний, работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей;

23) в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения работодатель обязан, до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности, временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы на условиях, оговоренных в трудовом, коллективном договорах;

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

### 12.3. Профсоюзы, выборные органы Профсоюзов:

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

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

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

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

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

6) в составе Производственного совета по безопасности и охране труда осуществляют внутренний контроль по безопасности и охране труда, а также участвуют в расследовании несчастных случаев, травматизма, профессиональных заболеваний, проводят анализ, участвуют в разработке мероприятий по снижению их уровня, контролируют их выполнение;

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

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

12.4. Министерство совместно с работодателями и профсоюзами участвует в обсуждении вопросов применения трудового законодательства.

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

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

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

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

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

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

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

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

В этих целях:

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

14.4. Работодатели:

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

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

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

#### 14.5. Профсоюзы:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

16.6. Группа осуществляет контроль за:

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

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

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

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

- 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 по инспекции труда для мониторинга;

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

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

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

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

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

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

17.3. Основными задачами Координационного центра является выработка:

- рекомендаций по приоритетам по обновлению профессиональных стандартов;
- рекомендаций по согласованию образовательных программ;
- комментариев по переработанным образовательным программам;
- предложений по разработке и поддержке Отраслевых квалификационных рамок;
- рекомендаций по аккредитации отраслевых образовательных учреждений;
- предложений по оценке средне- и долгосрочных тенденций развития в требуемых масштабах и квалификациях;

- стандартов в подготовке производственного персонала организаций нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтехимической отраслей, повышении квалификации инженерно-технического персонала;

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

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

## **XVIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА**

18.1. Министерство и Работодатели признают права Профсоюзов на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан на условиях и в порядке, закрепленных в Кодексе и соглашениях.

18.2. Запрещаются любые действия, целью которых является прямо или косвенно подчинить профсоюзы каким-либо органам и организациям или ограничить их в правах, а также препятствующие их деятельности, предусмотренной Законом РК «О профессиональных союзах» и уставом профсоюзов.

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

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

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

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

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

Не освобожденный от основной работы руководитель (председатель) профсоюзного органа не может быть уволен по инициативе работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя.

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

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

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

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

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

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

18.12. Кроме того, Работодатели:

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

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

- по согласованию Сторон предоставляют в безвозмездное пользование Профсоюзам материальные ресурсы, технические средства и объекты недвижимости для организации отдыха и оздоровления Работников и членов их семей;

- по согласованию Сторон и при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;

- освобождают от основной работы членов профсоюзных органов для выполнения общественных обязанностей в интересах своих членов на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а также в работе их пленумов, президиумов, на условиях и в порядке, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

- предоставляют лицам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в органы Профсоюзов, прежнюю работу (должность) после окончания срока их полномочий, а при ее отсутствии - другую равноценную работу (должность) в той же организации;

- предоставляют освобожденным профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации профсоюза, при наличии соответствующих положений в коллективных договорах, такие же социально-трудовые права и льготы, которые предусмотрены работникам организации;

- безвозмездно предоставляют Профсоюзам, их филиалам и представительствам, первичным организациям по их предварительной заявке свободное помещение для проведения заседаний, а также возможность размещения информации в доступном для всеобщего обозрения места;

- могут предоставлять членам профсоюза право на свободное проведение собраний в рабочее время, с периодичностью, определенной уставом профсоюза и в порядке, установленном в коллективных договорах.

## **ХІХ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

19.1. Отраслевое соглашение вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует по 31 декабря 2019 года, а в части ответственности, порядка разрешения споров – до их полного исполнения и подлежит уведомительной регистрации в Министерстве здравоохранения и социального развития РК в течение десяти календарных дней с момента его подписания Сторонами.

19.2. Следующие приложения к настоящему Отраслевому соглашению носят

рекомендательный характер:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ПОДПИСИ ПОЛНОМОЧНЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН

### МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Вице-министр энергетики  
Республики Казахстан



А. Мараяев

### ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Национальная палата предпринимателей  
Республики Казахстан «Атамекен»  
Председатель Комитета социальной сферы  
и социального партнерства Президиума



Т. Доскенов

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



Б. Акчулаков

### ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ

Общественное объединение  
«Отраслевой профессиональный союз  
работников нефтегазового комплекса»  
Председатель



С. Калиев

Общественное объединение  
«Казахстанский нефтегазовый  
отраслевой профессиональный союз»  
Председатель



Т. Кабдулов

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



К. Примкулов