**ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ**

**В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ**

между Министерством сельского хозяйства Республики Казахстан, Общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников сельского хозяйства» и нижеподписавшимися отраслевыми объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей на 2021-2023 годы.

* + - * 1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение в агропромышленном комплексе между Министерством сельского хозяйства Республики Казахстан, Общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников сельского хозяйства» и нижеподписавшимися отраслевыми объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей на 2021-2023 годы (в дальнейшем – Соглашение) заключено между Министерством сельского хозяйства Республики Казахстан (в дальнейшем – Министерство), представляющим государственный орган исполнительной власти, отраслевыми объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей в сфере сельского хозяйства, представляющими работодателей (далее – Работодатель) и Общественным объединением «Отраслевой профессиональный союз работников сельского хозяйства» (в дальнейшем – Профсоюз), представляющим работников – членов профсоюза отрасли сельского хозяйства, перерабатывающей, пищевой промышленности и взаимодействующие (смежные) отрасли, в дальнейшем именуемые Сторонами.

1.2. Соглашение определяет общие принципы регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений, взаимные обязательства и ответственность Сторон, устанавливает дополнительные социальные и трудовые гарантии для работников отрасли сверх установленных законодательством и является основой для заключения коллективных договоров.

1.3. Соглашение заключено в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом «О профессиональных союзах», Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями работников и работодателей, Конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Республикой Казахстан и иными нормативными правовыми актами.

1.3.1. Формами реализации настоящего Соглашения являются:

* коллективные переговоры по реализации положений настоящего Соглашения;
* участие Сторон в планировании социальной и экономической политики в отрасли агропромышленного комплекса и земельных ресурсов РК и взаимодействующих (смежных) отраслях.
* взаимные консультации по регулированию социально–трудовых отношений и обеспечению прав и гарантий работников отрасли;
* утверждение типового Положения о согласительной комиссии по индивидуальным трудовым спорам (приложение 1);
* утверждение типового Положения о производственном совете по безопасности и охране труда (приложение 2).
	1. Действие настоящего Соглашения распространяется на Министерство, Работодателей и членов профсоюза, от имени которых Профсоюз его заключил. Присоединение к данному Соглашению работников, не являющихся членами Профсоюза возможен при наличии заяления и добровольных внесений ежемесячных взносов, как и для членов Профсоюза.
	2. Положения, принятые в Отраслевом соглашении являются обязательными для социальных партнеров и Работодателей, а также являются правовым нормативным документом при составлении Коллективных договоров и региональных соглашений.
	3. Соглашение и все дополнения к нему, принятые в установленном порядке не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.
	4. Нормативные правовые акты, принятые в период действия Соглашения и улучшающие социальное и экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Соглашения путем внесения в него соответствующих изменений и дополнений.
	5. Соглашение вступает в силу с 2021 года и действует до 31 декабря 2023 года.
	6. Настоящее Соглашение с его приложениями в течение десяти дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения РК.
	7. В период действия Соглашения каждая из Сторон вправе инициировать внесение изменений и дополнений в него, которые могут быть приняты только по согласию всех Сторон. Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке прекратить исполнение обязательств по Соглашению, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Республики Казахстан.
		+ - 1. **Обязательства Сторон по развитию социального партнерства и диалога в отрасли**
	8. Стороны признают, что социально-экономические и трудовые гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, являются обязательными при заключении коллективных договоров.
	9. Работодатель принимает меры по обеспечению эффективной и устойчивой работы предприятий, повышению благосостояния персонала, созданию здоровых и безопасных условий труда, оздоровлению работников, повышению их образовательного уровня и профессиональной подготовки.
	10. Работодатель принимает меры по следующим вопросам:
		1. Предоставление при необходимости Профсоюзу информации по следующим вопросам, связанных с трудовыми отношениями и социально- экономическим развитием организации:
* изменение условий труда в организации в связи с изменением экономических и технологических условий;
* организационные изменения (реорганизация или ликвидация) организации в целом в части, затрагивающей экономические и социально- трудовые интересы большинства работников организации.
	+ 1. Принятие по согласованию с Профсоюзом актов Работодателя, содержащих нормы трудового права, в том числе Положения:
* о системах оплаты труда;
* о стимулирующих выплатах;
* о пересмотре норм труда;
* о графиках сменности;
* об изменениях условий труда;
* о графиках отпусков;
* об изменениях штатного расписания;
* о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников.
	1. Профсоюз способствует социально-экономическому развитию предприятий отрасли, содействует повышению уровня ответственности работников за производительность, эффективность и качество труда, экономное отношение к расходам сырья и материалов, энергоресурсам, бережному отношению работников к орудиям труда, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны и безопасности труда, укреплению трудовой и производственной дисциплины, повышению квалификации кадров, осуществлению основных направлений стратегии социально-экономического развития, корпоративной солидарности.
	2. Профсоюз обязуется:
		1. Содействовать поддержанию здорового и морально- психологического климата в трудовых коллективах, принимать меры по недопущению конфликтов на предприятии и решению трудовых споров. В случае возникновения трудовых конфликтов, разрешать их в досудебном порядке.
		2. Оказывать работникам – членам профсоюза бесплатные юридические консультации и представлять их интересы по трудовым отношениям во всех судебных инстанциях.
		3. При выполнении условии настоящего Соглашения не допускать проведения забастовок как крайней меры разрешения конфликтной ситуации.
		4. Осуществлять общественный контроль на предприятиях отрасли за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.
	3. Министерство по запросу Сторон представляет материалы, касающиеся социально-экономического состояния и развития отрасли, приглашает стороны для участия в своих мероприятиях, производит административное обеспечение совместных мероприятий.
	4. Стороны представляют особо отличившихся работников к следующим награждениям:

- медалью «Еңбек ардагері», ведомственным знаком «Ауыл шаруашылығы саласының үздігі», нагрудными знаками Профсоюза и Федерации профсоюзов Республики Казахстан, почетными грамотами, денежными премиями и памятными подарками.

2.8. Стороны обязуются утвердить отраслевую рамку квалификации.

2.9. Стороны обязуются вести работы по разработке, введению, замене и пересмотру профессиональных стандартов на основе отраслевой рамки квалификации.

* + - * 1. **Оплата труда**
	1. Оплата труда, формы поощрительных выплат (доплаты, надбавки, премии и другие) устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан, коллективными договорами.

Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении плановых заданий и договорных обязательств, повышения эффективности производства и качества продукции коллективными трудовыми договорами и иными внутренними документами Работодателя могут предусматриваться стимулирующие системы премирования, вознаграждения работников по итогам работы за год и за стаж работы, а также другие формы материального поощрения.

* 1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (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 (с учетом повышающего отраслевого коэффициента 1,3).
	2. Стороны обязуются рассмотреть вопрос по внедрению единых стандартов оплаты труда по отрасли, включающие соотношение минимальных тарифных ставок к средней заработной плате и её индексации.
		+ - 1. **Время отдыха**
	3. Время отдыха регламентируется законодательными актами. Перерывы для приема пищи, специальные перерывы регламентируются коллективным договором.
	4. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска:
	+ работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью от шести до двенадцати календарных дней согласно списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
	+ инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее двенадцати календарных дней.

Трудовыми, коллективными договорами работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера.

* 1. Коллективными и трудовыми договорами могут устанавливаться оплачиваемые дополнительные отпуска на период сдачи зачетов, экзаменов, подготовки и защиты дипломной работы Работникам, обучающимся в учреждениях образования, на срок, указанный в справке-вызове учреждения. Условия оплаты учебного отпуска оговариваются трудовым и коллективным договором. При этом Работникам, обучающимся в профильных учреждениях образования, в которых организация испытывает потребность, оплата учебного отпуска могут осуществляться в повышенном размере.
	2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в выходные дни, производиться оплата фактически затраченного времени на учебу или предоставляются другие дни отдыха.
	3. Женщинам, перед уходом в отпуск по беременности и родам, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дня, если это предусмотрено трудовым, коллективным договором и оплачивается в размере среднего заработка.
		+ - 1. **Занятость**
	4. В целях обеспечения занятости работников отрасли Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает программу сохранения рабочих мест, с учетом подготовки и переподготовки кадров.
	5. В случае реструктуризации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности или штата работников Работодатель заблаговременно, не менее чем за 15 рабочих дней до начала реализации плановых мероприятий информирует Профсоюз для проведения взаимных консультаций по трудоустройству высвобождаемых работников.
	6. При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 3) п.1 ст.52 Трудового Кодекса Республики Казахстан (снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя), работодатель обязан письменно уведомить работников и Профсоюз о расторжении трудового договора не менее чем за 15 рабочих дней. По соглашению сторон срок уведомления может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку. В уведомлении Работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для расторжения трудового договора.
	7. Работодатель принимает меры по предотвращению массового высвобождения работников предприятия (более 10 процентов численности персонала в течение трех месяцев), в том числе переводит работников на сокращенную рабочую неделю с соответствующей оплатой труда, либо осуществляет переобучение персонала и иные меры.
	8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель воздерживается от увольнения работников в предпенсионный период – за два года до достижения ими возраста, дающего право выхода на пенсию по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей работников и работодателей.
	9. Преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пп.2) и 3) п.1 ст.52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, имеют лица:
* предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
* беременные женщины, предоставившие справку о беременности;
* женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
* одинокие матери, имеющие детей до четырнадцати лет (ребенка инвалида до восемнадцати лет);
* иные лица, воспитывающие указанную категорию детей без матери;
* другие категории лиц, определенные коллективным договором.
	+ - * 1. **Охрана труда**
	1. Совместные действия Сторон направлены на обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

 6.2 На паритетной основе создается :

- Производственный совет;

- Согласительная комиссия (действующие на основании Типового положения и утвержденные на местах).

6.3.Результаты аттестации рабочих мест, в том числе с участием специализированных организаций и выводы аттестационной комиссии используются для обоснования оплаты труда и предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

6.4.Стороны для усиления административно-общественного контроля за соблюдением правил, норм охраны труда, повышения внимания за состоянием охраны труда, широкого привлечения руководителей, инженерно-технических работников, рабочих и служащих, профсоюзного актива к работе по недопущению аварий, своевременному выявлению и устранению нарушений норм и правил техники безопасности, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости:

* организовывают проведение республиканского общественного смотра по безопасности и охране труда;
* распространяют опыт передовых коллективов по созданию безопасных и здоровых условий труда, повышению уровня бытового и медицинского обслуживания работников.
	+ - * 1. **Социальные гарантии**
	1. Работникам в рамках коллективных и трудовых договоров могут быть предусмотрены дополнительные выплаты к месячному пособию по временной нетрудоспособности, по профессиональному заболеванию, определенному законодательством Республики Казахстан, при этом пособие не должно превышать размер его средней заработной платы.
	2. Работодатель выделяет средства в размере 0,2% от фонда оплаты труда профсоюзу предприятия на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
	3. Работодатели совместно с Профсоюзом осуществляют меры по сохранению и функционированию санаториев- профилакториев, базы отдыха, детских дошкольных учреждений и оздоровительных лагерей, учреждений культуры и спорта и других объектов социальной сферы.
	4. Работодатели совместно с Профсоюзом оказывают адресную социальную поддержку работникам и членам их семей, ветеранам труда, неработающим пенсионерам, в том числе в виде материальной помощи; оплачивают детские новогодние подарки, выделяют льготные путевки на санаторно-курортное лечение и в загородные детские оздоровительные лагеря; оказывают помощь на погребение умерших работников, пенсионеров и ветеранов предприятия из средств организации, предусмотренных на эти цели. Размеры и порядок адресной социальной поддержки и выплаты определяются коллективными договорами.
	5. Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы работникам, до 5-ти календарных дней, в следующих случаях:
* при рождении ребенка;
* регистрации брака;
* в случае смерти близких родственников;
* в иных случаях, предусмотренных коллективными и трудовыми договорами.
	+ 1. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет предоставляет им режим неполного рабочего времени.
		2. Работодатель не вправе привлекать к работе в ночное время без письменного согласия следующих работников:
* работников-инвалидов, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.
* женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет, и других лиц, воспитывающих детей в возрасте до семи лет без матери;
* работников, воспитывающих детей-инвалидов до шестнадцати лет.
	+ 1. Работодатель не вправе привлекать к работе вахтовым методом без их письменного согласия, следующих работников:
* до восемнадцати лет;
* беременных женщин со сроком беременности двенадцать и более недель;
* инвалидов первой группы (при наличии медицинского заключения).
	1. В соответствии с условиями, оговоренными в коллективном договоре организации Работодатель устанавливает работнику, награжденному нагрудными знаками отраслевого профсоюза «Еңбек даңқы» трех степеней доплату из собственных средств в размере пяти минимальных расчетных показателей в месяц.
	2. Работодатель, при награждении знаками Отраслевого профсоюза «Еңбек даңқы» I степени, выделяет поощрительную разовую премию в сумме -150 тыс.тенге, за II степень- 100 тыс. тенге и III степени- 50 тыс. тенге.
		+ - 1. **Содействие эффективной занятости и развитию человеческого капитала**
	3. Работодатель совместно с Профсоюзом в целях усиления социальной защищенности молодых работников на предприятиях и организациях отрасли принимает меры:
* в рамках реализации программ занятости – по созданию новых рабочих мест для молодёжи;
* по трудоустройству молодежи без учета опыта работы;
* по оплате производственной практики для студентов отрасли;
* по взаимодействию с учебными заведениями профессионального образования отрасли;
* по проведению профориентации среди выпускников школ и учащихся профессионально-технических школ, и лицеев;
* по повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников;
* по поддержанию общественно значимых инициатив молодежи;
* по привлечению молодежи к активному участию в общественной жизни предприятия;
* по подготовке рабочих кадров на предприятии (институт наставничества, собственные учебные центры);
* по проведению конкурсов профессионального мастерства на звание «Лучший по профессии», «Лучший молодой рационализатор», «Лучший молодой специалист».
	+ - * 1. **Гарантии деятельности Профсоюза**
	1. Представители руководящих органов Профсоюза (Отраслевого Совета, областного филиала, филиалов по г.Нур-Султан и Алматы и локальных профсоюзов) при согласии Работодателя вправе посещать предприятия, рабочие места, социальные объекты для выполнения обязательств, предусмотренных Соглашением.
	2. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно в полном объеме перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.
	3. Работодатель освобождает членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, от выполнения трудовых обязанностей на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов на съездах (конференциях), созываемых профсоюзами, а также в работе их Исполкомов и Советах.

Условия освобождения от основной работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей другими членами профсоюзных органов, общественными инспекторами по охране труда, представителями профсоюза в создаваемом в организации комитете (комиссии) по охране труда, определяются коллективным договором.

За лицами, освобожденными от работы вследствие избрания на выборные должности, на период работы в выборной должности сохраняется место работы (должность).

* 1. Работодатель сохраняет средний заработок и оплачивает расходы по командировке в другую местность не освобожденным представителям Профсоюза для участия в комиссии по расследованию несчастного случая на производстве, а также в работе комиссии по рассмотрению трудовых споров, других мероприятиях, в тех случаях, когда представитель Профсоюза является членом комиссии по расследованию несчастных случаев.
		+ - 1. **Реализация, контроль и ответственность выполнения Соглашения**
	2. После подписания и регистрации настоящего Соглашения Стороны в течение пяти рабочих дней обеспечивают его публикацию на интернет-ресурсах Министерства и (или) в отраслевых изданиях.
	3. Министерство, Профсоюз и Работодатель осуществляет контроль по выполнению настоящего Соглашения, создав с этой целью отраслевую трехстороннюю комиссию из равного представительства Сторон.
	4. Итоги выполнения Соглашения подводятся на заседании Отраслевой комиссии не реже двух раз в год. Информация об итогах размещается на информационных ресурсах Сторон
	5. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения одним из Сторон принятых пунктов настоящего Соглашения, другая Сторона имеет право направить ему письменное представление по имеющимся нарушениям. Сторона, не позднее чем в десятидневный срок со дня получения такого письма, обязана провести взаимные консультации по существу вопроса. Принятые в ходе взаимных консультаций решения оформляются письменно и имеют обязательную силу для всех сторон. При недостижении согласия между Сторонами составляется протокол разногласий, после чего спорные вопросы разрешаются в соответствии с действующим законодательством.
	6. Соглашение составлено и подписано в трех экземплярах на государственном и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру каждой из сторон.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **От Министерства сельского хозяйства Республики Казахстан**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.П. |  | **От ОО «Отраслевой профессиональный союз работников сельского хозяйства»**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.П. |  | **От ОИП и ЮЛ в форме Ассоциации «Ассоциация Фермеров Казахстана»**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.П. |
| **От ОЮЛ «Казахская Хлопковая Ассоциация»**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.П. |  | **От ОИП и ЮЛ в форме Ассоциации «Союз свиноводческих хозяйств Казахстана»**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.П. |  | **От ОИП и ЮЛ «Союз полеводов Казахстана»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.П. |
| **От объединения юридических и физических лиц «Союз птицеводов Казахстана»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.П. |  | **От ОЮЛ в форме союза «Ассоциация яичных производителей Казахстана»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.П. |  | **От ОЮЛ «Молочный союз Казахстана»** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.П. |
| **ОТ ОИП и ЮЛ в форме Ассоциации «Мясо-молочный союз Казахстана»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**М.П. |  |  |  |  |

*Приложение № 1*

*к отраслевому соглашению на 2021-2023 годы*

Типовое положение

**о Согласительной комиссии**

по индивидуальным трудовым спорам

* + 1. **Общие положения**
	1. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы согласительной комиссии по индивидуальным трудовым спорам, созданной совместно между\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ полное наименование работодателя / (далее – Работодатель) и коллективом работников (далее – Работник) для урегулирования индивидуальных трудовых споров между Работником и Работодателем.
	2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года.
	3. Порядок формирования, компетенция согласительной комиссии и порядок принятия решений определяется коллективным договором и настоящим Положением.
	4. Решение согласительной комиссии является обязательным для сторон трудового спора.
	5. Члены согласительной комиссии обязаны принимать все меры для решения индивидуального трудового спора на стадии переговоров.
		1. Организация согласительной комиссии
	6. Согласительная комиссия по индивидуальным трудовым спорам (далее – Комиссия) создается на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя на общем собрании трудового коллектива в составе \_\_\_\_\_\_человек.
	7. Членами Комиссии могут быть избраны работники \_\_\_\_\_\_\_\_/ полное наименование организации/ независимо от занимаемой должности, выполняемой работы. При этом работники предлагаемые в кандидаты членов Комиссии должны быть социально ответственными, иметь положительную репутацию и опыт по трудовым вопросам, в том числе знание трудовых и иных нормативных правовых актов Республики Казахстан.
	8. Численный состав Комиссии и срок ее полномочий, порядок работы и принятие решений определяется коллективным договором и настоящим Положением.
	9. Члены Комиссии на первом организационном заседании избирают из своего состава председателя, его заместителя и секретаря путем голосования. Председатель, заместитель председателя и секретарь Комиссии считаются избранными, если за них проголосовали более половины членов Комиссии.
	10. Организационно-техническое обеспечение Комиссии (предоставление оборудованного помещения, оргтехники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений сторон и дел, подготовка и выдача копий решений и т. д.) осуществляется Работодателем.
	11. Комиссия может иметь свою печать. Средства на ее изготовление выделяются Работодателем.
1. Компетенция Комиссии
	1. Комиссия является постоянно действующим органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в процессе трудовых отношений между Работником и Работодателем.
	2. Индивидуальными трудовыми спорами признаются неурегулированные разногласия между Работником и Работодателем по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, о которых заявлено в Комиссию.
	3. Комиссией могут рассматриваться трудовые споры:
	* о взыскании задолженности по заработной плате;
	* об изменении условий трудового договора;
	* о применений дисциплинарных взысканий;
	* о восстановлении на работе;
	* о гарантиях и компенсациях, предусмотренных нормами Трудового кодекса, соглашениями, трудовым и коллективным договорами;
	* об удержаниях из заработной платы;
	* иные споры, кроме споров, разрешение которых отнесено к компетенции суда.
2. Порядок обращения в Комиссию
	1. Право на обращение в согласительную комиссию имеют Работодатели и Работники.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в Комиссии, если Работник и Работодатель самостоятельно не урегулировали разногласия при непосредственных переговорах.

* 1. Стороны трудовых отношений обращаются в Комиссию с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано лично или отправлено по почте, факсом или иным доступным путем.

Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь Комиссии.

1. Порядок рассмотрения трудового спора Комиссией
	1. Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан.
	2. Комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления секретарем Комиссии.
	3. Работник и Работодатель своевременно уведомляются Комиссией о месте, дате и времени заседания Комиссии.

В случае неявки Работника/Работодателя или его уполномоченного представителя на заседание указанной Комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется Работник/Работодатель или его уполномоченный представитель. В случае вторичной неявки Работника/Работодателя или его представителя без уважительных причин Комиссия может вынести решение о снятии вопроса с повестки, что не лишает Работника/Работодателя права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах установленного срока для обращения.

Рассмотрение спора в отсутствие Работника/Работодателя или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

* 1. Работник/Работодатель до начала заседания Комиссии может отозвать свое заявление или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании Комиссии.
	2. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов Комиссии с каждой стороны.
	3. Председатель Комиссии открывает заседание и объявляет о предмете заявления, которое подлежит рассмотрению.

Секретарь докладывает Комиссии, кто из вызванных по рассматриваемому спору лиц явился, извещены ли не явившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

Стороны имеют право приглашать на заседания Комиссии свидетелей, специалистов организации для выяснения обстоятельств дела, не являющихся членами Комиссии, затребовать от Работодателя/Работника, необходимые для рассмотрения трудового спора документы. Требование Комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий Работодателей и Работников в порядке, предусмотренном внутренними документами организации.

* 1. На заседании Комиссии по трудовым спорам секретарем Комиссии ведется протокол, в котором указывается:
* дата и место проведения заседания;
* сведения о явке или неявке Работника, Работодателя, свидетелей, специалистов;
* краткое изложение заявления Работника;
* краткие объяснения сторон, показания свидетелей, специалиста;
* дополнительные заявления, сделанные Работником или Работодателем;
* представление письменных доказательств;
* результаты обсуждения Комиссии;
* результаты голосования.

Протокол подписывается председателем и секретарем Комиссии или при отсутствии председателя его заместителем и заверяется печатью Комиссиипри ее наличии.

1. Порядок принятия решения Комиссией и его содержание
	1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение открытым или тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии.

При равенстве голосов членов Комиссии при голосовании, голос председателя Комиссии является решающим.

* 1. Решение Комиссии должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма.
	2. Решение Комиссии включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную части.

В вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения Комиссии, наименование Комиссии, принявшей решение, состав Комиссии, секретарь Комиссии, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

Описательная часть решения Комиссии должна содержать указание на требование Работника/Работодателя или их уполномоченных представителей, возражения Работника/Работодателя или их уполномоченных представителей и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В мотивировочной части решения Комиссии должны быть указаны обстоятельства дела, установленные Комиссией; доказательства, на которых основаны выводы Комиссии об этих обстоятельствах; доводы, по которым Комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась Комиссия.

Резолютивная часть решения Комиссии должна содержать выводы Комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения Комиссии.

* 1. Решение подписывается председателем и секретарем и заверяется печатью Комиссии.
	2. Надлежащим образом заверенные копии решения Комиссии по трудовым спорам вручаются Работнику и Работодателю в течение трех дней со дня принятия решения Комиссией.
	3. Решение Комиссии подлежит исполнению в сроки и порядке установленные законодательством Республики Казахстан, за исключением спора о восстановлении на работе.
	4. В случае неисполнения решения Комиссии в установленный срок Работник или Работодатель вправе обратиться в суд в порядке установленным законодательством.
	5. Решение Комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано Работником или Работодателем в суде в порядке, установленным законодательством Республики Казахстан.
1. Заключительные положения
	1. Членам Комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от основной работы время для участия в работе Комиссии. Предоставление свободного от работы времени членам Комиссий по трудовым спорам оформляется приказом Работодателя.
	2. Приложениями к настоящему Положению являются:
	* *Приложение № 1* – Форма журнала регистрации заявлений;
	* *Приложение № 2* – Форма протокола заседания Комиссии;
	* *Приложение № 3* – Форма решения, принимаемого Комиссией.

*Приложение 1*

**Журнал регистрации заявлений Работника**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Входящ ий****№** | **Дата поступле ния****заявлени я** | **Ф.И.О. и****должнос ть****заявител я** | **Сущнос ть****заявлен ия** | **№ дел а** | **Дата рассмотрен ия****заявления** | **Дата принятия решени я** | **Сущнос ть****решени я** | **Дата получени я решения заявител ем** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |

*Приложение 2*

**Протокол заседания Комиссии**

г.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г.

Согласительная Комиссия по индивидуальным трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_в составе:

председательствующего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

членов Комиссии:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

секретаря Комиссии: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

работника \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

представителя Работодателя \_\_\_\_\_

свидетеля\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

специалистов (экспертов) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

рассмотрела в заседании дело по заявлению работника\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В заседании Комиссии участвуют:

**Заявитель (представитель заявителя):\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Представитель Работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Свидетель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Специалист (эксперт)

Заседание открыто в ч. мин.

Председательствующий на заседании объявил, какое дело подлежит рассмотрению, состав Комиссии, объявлено, что протокол заседания ведет секретарь Комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Заявитель изложил свои требования в соответствии с заявлением. Пояснения Заявителя:

Представитель интересов Работодателя изложил свои возражения, а также представил Комиссии, заявителю отзыв на заявление. Пояснения представителя интересов Работодателя: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Свидетель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_пояснил следующее: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Специалист (эксперт)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_пояснил следующее: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председательствующий огласил письменные материалы и исследовал их.

Состоялись прения сторон, стороны обменялись мнениями.

Председательствующим объявлено об окончании рассмотрения дела по существу. Результаты голосования: за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ против \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

По результатам голосования членов Комиссия лицам, участвующим в деле, объявлена резолютивная часть решения.

Председательствующий проинформировал представителей сторон индивидуального трудового спора, что решение они вправе получить « »\_ 20 г. после \_\_\_\_\_\_\_\_\_ ч.

Представителям лиц, участвующих в деле, разъяснен порядок обжалования решения. Заседание окончено в ч. мин.

Протокол составлен «\_ » 20 \_ г.

Председатель Комиссии

Члены Комиссии:

Секретарь Комиссии

*Приложение 3*

Дело №

**Р е ш е н и е**

г. « » 20 г.

Согласительная Комиссия по индивидуальным трудовым спорам \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_в составе Председателя:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Членов Комиссии\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

при секретаре\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

рассмотрев дело по заявлению

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Установила:**

На основании изложенного и руководствуясь ст. 159, 160, 161 Трудового Кодекса РК.

**Решила:**

Председатель Комиссии:

Члены Комиссии:

Копия верна.

Председатель Комиссии:

Секретарь Комиссии:

*Приложение № 2 к отраслевому соглашению*

*/совместное решение/*

Утверждаю:

руководитель предприятия (организации)

председатель профсоюзной организации

« »\_\_\_ 20 год

**Типовое Положение**

**о Производственном совете по безопасности и охране труда**

(наименование предприятия /организации/)

* + 1. Общие положения
	1. Положение о Производственном совете по безопасности и охране труда (далее – Совет) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан с целью организации совместных действий работодателя, работников, профсоюза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.
	2. Совет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников /профсоюза/.
	3. В состав Совета на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников. Численность представительства определяется соглашением сторон. Каждая из сторон вправе отзывать своего представителя из состава Совета.

В состав Совета от работников обязательно включается технический инспектор по охране труда.

* 1. Совет возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа членов данного совета на ротационной основе с периодичностью в 2 года, а также секретарь Совета из службы охраны труда.
	2. Работа Совета строится на принципах социального партнерства. Решения Совета являются обязательными для работодателя и работников.
	3. Совет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, соглашениями о социальном партнерстве, коллективным договором, локальными актами работодателя по вопросам охраны труда и техники безопасности.
	4. Совет взаимодействует с государственной инспекцией труда, а также с технической инспекцией по охране труда профсоюза.
	5. Совет осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, утверждаемым председателем. Заседания Совета проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание Совета считается правомочным, если на нем присутствует от каждой из сторон большинство ее членов. Решения Совета оформляются протоколом.
	6. Члены Совета на время исполнения обязанностей, предусмотренных настоящим Положением и планом работы совета, а также на время обучения по охране труда, по решению работодателя освобождаются от выполнения основной работы, на срок предусмотренный коллективным договором.
	7. Совет отчитывается не реже двух раз в год перед собранием трудового коллектива о проделанной работе.
		1. **Задачи Совета**
	8. Согласование организационных и иных мероприятий по вопросам охраны труда и техники безопасности. Разработка перспективных и текущих планов мероприятий по обеспечению соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.
	9. Содействие сторонам в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.
	10. Согласование вопросов организации проверок, состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка предложений работодателю по результатам проверок по улучшению условий и охраны труда.
	11. Оказание содействия работодателю по организации обучению по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний, требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда.
		1. **Функции Совета**

3.1 Рассмотрение предложений работодателя, работников с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда.

3.2. Информирование работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

3.3 Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

* 1. Содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения обязательных предварительных при поступлении на работу и обязательных периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров.
	2. Содействие своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;
	3. Содействие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
	4. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ по безопасности и охране труда, поощрения работников, добросовестно выполняющих требования правил охраны труда;
	5. Подготовка предложений по проектам локальных актов по безопасности и охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.
	6. Утверждение кандидатуры технических инспекторов по охране труда.
		1. **Права Совета**

Совет имеет право:

* 1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья.
	2. Заслушивать на заседаниях сообщения работодателя и его представителей, технического инспектора по охране труда по вопросам обеспечения безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда.
	3. Заслушивать на заседаниях должностных лиц и работников, допустивших нарушения требований охраны труда, вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Республики Казахстан.
	4. Принимать участие в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Производственного совета.
	5. Вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.
	6. Участвовать в разрешении трудовых споров, связанных с применением норм Трудового кодекса по безопасности и охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, предусмотренных законом гарантий и компенсаций.