Одобрено
протоколом Отраслевой комиссии по
социальному партнерству и
регулированию социальных и трудовых
отношений нефтегазовой,
нефтеперерабатывающей и
нефтегазохимической отраслях
от «29» 10 202___ года №4-2025

ОТРАСЛЕВОЕ СОГЛАШЕНИЕ
О СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ
В НЕФТЕГАЗОВОЙ, НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ И
НЕФТЕГАЗОХИМИЧЕСКОЙ ОТРАСЛЯХ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
НА 2026 - 2028 ГОДЫ

Зарегистрировано в Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от «10» 11 2025года №366

г. Астана, 2025 год

СОДЕРЖАНИЕ

№	РАЗДЕЛЫ	Страница
I	Общие положения	
II	Взаимоотношения и обязательства сторон	
III	Рассмотрение программных и стратегических документов	
IV	Развитие социального партнерства и диалога в отраслях	
V	Основные принципы оплаты труда	
VI	Рабочее время и время отдыха	
VII	Социальные гарантии, компенсации и льготы	
VIII	Содействие занятости	
IX	Гендерная и молодежная политики	
X	Обеспечение безопасных условий и охрана труда	
XI	Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок	
XII	Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства	
XIII	Гарантии деятельности профсоюза	
XIV	Заключительные положения	

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Отраслевое соглашение о социальном партнерстве в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2026-2028 годы (далее – Соглашение) заключено в целях формирования устойчивой системы трудовых отношений, направленной на обеспечение стабильности и эффективности деятельности отраслевых организаций, повышение качества трудовой жизни работников и развитие человеческого капитала в условиях цифровизации, роботизации и автоматизации, в соответствии с Конституцией Республики Казахстан, трудовым законодательством Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», Конвенциями Международной организации труда, ратифицированными Республикой Казахстан, а также в соответствии с Генеральным соглашением между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов от «28» марта 2024 года (далее – Генеральное соглашение).

1.2. Сторонами Соглашения являются:

1) государство, в лице Министерства энергетики Республики Казахстан (далее – Министерство);

2) работники нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, в лице их полномочных представителей: ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз нефтегазового комплекса», ОО «Казахстанский нефтегазовый отраслевой профессиональный союз» и ОО «Отраслевой профессиональный союз работников химической, нефтегазохимической и родственных отраслей промышленности» (далее – Профсоюзы).

3) работодатели нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, в лице их полномочных представителей – Объединение юридических лиц «Казахстанская ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «KAZENERGY», Объединение юридических лиц «Ассоциация производителей и потребителей нефтегазохимической продукции», Объединение юридических лиц «Ассоциация организаций «PetroMining» (далее – Работодатель);

1.3. Социальное партнерство направлено на решение следующих задач:

1) реализация государственной политики в области социально-трудовых отношений;

2) участие по мере необходимости в обсуждении и подготовке Национального доклада
о социально-трудовых отношениях в Республике Казахстан;

3) создание эффективного механизма социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений посредством развития практики коллективно-договорного регулирования в отраслевых организациях;

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

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

6) повышение квалификации и профессионального уровня работников;

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

8) содействие мирному разрешению коллективных трудовых споров;

9) обеспечение реализации нормативных правовых актов в области охраны труда;

10) совершенствование порядка определения потребности отраслей в кадрах, в т.ч. иностранной рабочей силе.

1.4. Соглашение заключено на принципах:

1) соблюдения Сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, безопасности и охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности;

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, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений;

5) обязательности выполнения настоящего Соглашения и ответственности Сторон за невыполнение по их вине принятых обязательств;

6) содействия государства в укреплении и развитии социального партнерства;

7) недопущения дискриминации при реализации трудовых прав по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства, возраста или физических недостатков, а также принадлежности к общественным объединениям.

1.5. Действие Соглашения распространяется на Министерство, работодателей, работников и их представителей в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан.

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, не противоречащие законодательству Республики Казахстан.

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. 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 и Генеральным соглашением.

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.

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, а также социально-экономических отношений, основанная на равноправном сотрудничестве;

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 заключается один коллективный договор;

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 (далее – Трудовой кодекс), 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, 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 – профессиональные союзы и их объединения, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем (ней) не менее двух третей работников (делегатов конференции) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом;

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 – разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями), в том числе ранее состоявшими в трудовых отношениях, по вопросам

применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя;

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 задач по созданию эффективного механизма регулирования социальных, трудовых и связанных с ними экономических отношений;

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) в соответствии с законодательством Республики Казахстан предоставлять друг другу информацию в объемах и сроках, согласованных Сторонами по вопросам, затрагивающим трудовые права и социально–экономические интересы Сторон для осуществления контроля за соблюдением положений Соглашения;

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, доверия и максимально возможного достижения компромисса интересов Сторон, конструктивного взаимодействия для обеспечения достойных условий труда и защиты социально-экономических интересов работодателей и работников, сохранения согласия и стабильности в трудовых коллективах, социального партнерства, в том числе коллективно-договорного регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, а также социально-экономических отношений;

7) принимать предупреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, способных повлечь возникновение коллективных трудовых споров;

8) обеспечивать повышение компетенций трудовых ресурсов и содействовать гибким перетокам кадров в отраслях;

9) осуществлять меры, направленные на обеспечение непрерывного профессионального развития работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров с учетом технологического обновления экономики;

10) соблюдать договоренности, достигнутые в ходе трехсторонних переговоров и консультаций в рамках социального партнерства;

11) содействовать развитию единой системы учета трудовых договоров в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан;

12) принимать участие при заинтересованности в обсуждении вопросов ратификации следующих международных Конвенций:

№ 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (Женева, 4 июня 1952г.);

№ 132 «Об оплачиваемых отпусках» (Женева, 3 июня 1970г.);

№ 154 «О содействии коллективным переговорам» (Женева, 19 июня 1981 г.);

№ 161 «О службах гигиены труда» (Женева, 7 июня 1985 г.);

№ 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (Женева, 23 июня 1992г.);

№176 «О охране труда на шахтах» (Женева, 22 июня 1995 г.),

№ 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» (Женева, 21 июня 2001 г.);

№ 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (Женева, 21 июня 2019 г.);

13) не допускать незаконного вмешательства в деятельность друг друга, а также воспрепятствование и (или) создание ограничивающих условий для формирования, функционирования и деятельности профсоюзов и их объединений, а также объединений работодателей;

14) установить стимулирующие меры техническим инспекторам по охране труда при положительных показателях на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

2.2. Работодатели:

1) создают условия для реализации настоящего Соглашения в организациях, рассматривают предложения, ведут переговоры, консультации и заключают коллективные договоры в установленном порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом;

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 (далее – Производственный совет) совместные действия с Профсоюзами (а при их отсутствии с выборными представителями работников) по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами по охране труда;

4) способствуют внедрению дуального и производственного обучения на предприятиях и распространяют институт наставничества, в том числе, при руководстве производственным обучением и профессиональной практикой студентов технического и профессионального и высшего образования;

5) проводят обновление основных средств с учетом внедрения передовых технологий;

6) содействуют развитию внутрипроизводственного обучения работников организации;

7) принимают меры по организации рабочих мест с высокой производительностью и безопасными условиями труда и обеспечивают обучение персонала в соответствии с требованиями обновленных рабочих мест;

8) принимают меры по недопущению социально-трудовых конфликтов;

9) организовывают встречи с коллективами по вопросам регулирования трудовых отношений и производственной деятельности предприятий;

10) проводят среди руководителей обучение и разъяснение трудового законодательства, обучающие тренинги по развитию навыков умения вести переговоры и достижения консенсуса в трудовых конфликтах.

2.3. Профсоюзы (а при их отсутствии выборные представители работников):

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 совместные действия с работодателями по обеспечению требований безопасности и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами по охране труда;

5) принимают 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, содействуют прохождению профилактических и обязательных медицинских осмотров работниками, а также содействуют организации санаторно-курортного лечения, отдыха и оздоровления детей работников в детских лагерях и санаториях;

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.

Интересы работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профессиональных союзов в соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», а при их отсутствии – выборные представители.

В случае, если членство работников в профессиональных союзах составляет менее половины штатной численности работников организации, то интересы работников могут представлять профессиональные союзы и выборные представители.

Не допускается ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками без участия профессионального союза, если в данной организации создан профессиональный союз.

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 применению норм трудового законодательства Республики Казахстан, а также положениям коллективного договора, развитию навыков умения вести переговоры и достижения консенсуса в трудовых спорах в соответствии с нормами законодательства о профессиональных союзах;

10) информируют работников отраслей о принимаемых мерах и решениях по вопросам социально- трудовых отношений;

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

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

13) рассматривают коллективные трудовые споры в организациях, отнесенных законодательством Республики Казахстан к опасным производственным объектам исключительно путем примирительных процедур в целях недопущения забастовок;

14) содействуют представлению интересов работников одной организации, не являющихся членами профессионального союза, на основании их письменных заявлений на тех же условиях, как и для членов профессионального союза.

15) содействуют распространению действия коллективного договора на работников организации, от имени которых заключен коллективный договор, и присоединившихся к нему работников, в порядке и на условиях присоединения, определенных в коллективном договоре.

2.4 Министерство:

1) содействует укреплению и развитию системы социального партнерства путем осуществления функций по разработке настоящего Соглашения, участия в переговорах по заключению и реализации Соглашения, в том числе путем осуществления функции координатора в вопросах развития социального партнёрства;

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

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

4) оказывает содействие в совершенствовании порядка определения потребности отраслей в иностранной рабочей силе;

5) стимулирует повышение качества продуктов и услуг за счет гармонизации национальных стандартов с международными, обеспечивает развитие инфраструктуры сертификации.

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

III. РАССМОТРЕНИЕ 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 ОТРАСЛЯХ

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, трудовых отношений и непосредственно связанных с ними в отраслях.

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, внедрение принципов социального партнерства и коллективно-договорного регулирования, а также безопасность и охрана труда.

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.

4.3.1. Стороны договорились:

1) принимать комплекс упреждающих мер по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов;

2) предоставлять на ежегодной основе информацию исполнения отраслевого соглашения и коллективных договоров в отраслевых предприятиях;

3) продолжить совместную работу по подготовке предложений, направленных на совершенствование нормативной правовой базы, обеспечивающей функционирование и развитие системы социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и повышения эффективности разрешения коллективных трудовых споров;

4) проводить обмен информацией, документами и материалами, статистическими данными по вопросам, определенным настоящим Соглашением, для выполнения взятых на себя обязательств и осуществления взаимного контроля.

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 Трудовым кодексом, коллективным договором и уставом организации;

5) постоянного освещения в средствах массовой информации договоренностей, достигнутых во время консультаций и переговоров сторон социального партнерства, и обнародования информации о состоянии выполнения, взятых на себя обязательств;

6) проведения профилактических мер по недопущению коллективных трудовых споров, правонарушений в сфере трудовых отношений.

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.

4.8. Стороны способствуют созданию условий для свободной деятельности представителей работников в организациях в соответствии с Конвенциями Международной Организации Труда № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию»,ратифицированной Законом Республики Казахстан от 30 декабря 1999 года

№29-II, № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятиях и предоставляемых им возможностях», ратифицированный Законом Республики Казахстан от 30 декабря 1999 года №13-II.

4.9. Профсоюзы:

1) проводят среди работников обучение и разъяснение основ трудового законодательства, обучающие тренинги по развитию навыков умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых конфликтах;

2) при возникновении коллективного трудового спора обеспечивают его разрешение в рамках действующего законодательства, не допуская проведение незаконных забастовок, собраний, акций протеста.

V. ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. Стороны признают взаимную необходимость и ответственность за проведение политики, направленной на повышение оплаты труда 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 виды стимулирования труда, а также определение порядка индексации заработной платы (повышение заработной платы), в коллективных договорах и (или) актах работодателя разрабатываются с учетом финансового положения работодателя. В случае отсутствия коллективного договора в организации работодатель издает акты с учетом мнения профсоюзов и (или) представителей работников в порядке, установленном Трудовым кодексом;

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 первого разряда должен быть не ниже минимального размера месячной заработной платы (далее – МРМЗП), установленного на соответствующий финансовый год Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете, с коэффициентом не ниже 1,3, с учетом величины ставки налогов по индивидуальному подоходному налогу и обязательным пенсионным взносам, за исключением организаций, привлекаемых на договорных условиях для выполнения отдельных работ (услуги охраны объектов, организации питания, проживания, уборки).

Коэффициент не ниже 1,3 к месячной тарифной ставке (окладу) работника первого разряда применяется только в тех организациях, в которых данная тарифная ставка (оклад) ниже МРМЗП с коэффициентом не ниже 1,3.

В случае, если системой оплаты труда в организациях предусмотрен минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника первого разряда с более высокими значениями, он не может быть пересмотрен в сторону уменьшения;

4) установить минимальный предел межразрядного коэффициента в отраслях между первым и вторым квалификационными разрядами не менее 1,14; между вторым и третьим не менее -1,08; между третьим и четвертым не менее – 1,06; между четвертым и пятым не менее – 1,08; между пятым и шестым - не менее 1,06; между шестым и седьмым, седьмым и восьмым разрядами - не менее 1,01.

В случае если системой оплаты труда в организациях предусмотрены межразрядные коэффициенты с более высокими значениями, они не могут быть пересмотрены в сторону уменьшения;

5) 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, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, определенным уполномоченным государственным органом по труду и по согласованию с уполномоченным государственным органом в области здравоохранения.

Отраслевые коэффициенты устанавливаются в размерах, соответствующих классифицируемым условиям труда по степени вредности, согласно Методическим рекомендациям «Гигиенические критерии оценки и классификация условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса», утвержденными приказом Председателя Комитета санитарно-эпидемиологического контроля Министерства здравоохранения Республики Казахстан от 31 декабря 2020 года № 24, и Правилами обязательной периодической аттестации производственных объектов по условиям труда, утвержденными приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года №1057 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 12743), в процентах (8,12,16,20,24,28) от базовой тарифной ставки рабочего 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.

Размер повышенных должностных окладов (ставок) или доплат, определяется в коллективных договорах и (или) актах работодателя с учетом отраслевых коэффициентов, закрепленных в настоящем отраслевом соглашении.

В случае снижения уровней вредных и (или) опасных производственных факторов, также тяжести и напряженности трудового процесса до нормативно допустимых значений – согласно результатам аттестации производственных объектов по условиям труда (или СУОТ) – размеры ранее установленных повышенных должностных окладов (ставок) или доплат за вредные условия труда подлежат отмене;

6) заработная плата работникам отраслей устанавливается и выплачивается в денежной форме в национальной валюте Республики Казахстан не реже одного раза в месяц не позже первой декады следующего месяца. Дата выплаты заработной платы предусматривается трудовым, коллективным договорами;

7) при совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы в соответствии с Трудовым кодексом.

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 Трудовым кодексом.

Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной базовой ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты.

Удержания из заработной платы работника производятся по решению суда, а также в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан и статьей 115 Трудового 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 Трудового 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 производится работодателем по согласованию с представителями работников с учетом типовых норм и нормативов по труду.

Государственная гарантия в области организации нормирования труда включает:

- типовые нормы и нормативы по труду;
- обеспечение государственными органами разработки и утверждения технически (научно) обоснованных единых межотраслевых или межотраслевых типовых или типовых норм и нормативов по труду для всех сфер деятельности, или типовых норм и нормативов по труду организации;
- государственный контроль за обеспечением работодателями разработки, введения, замены и пересмотра норм труда.

9) работодателем принимаются меры о недопущении использования средств, предназначенных на заработную плату и обязательные пенсионные и социальные отчисления, на иные цели;

10) обеспечивают недопущение дискриминации со стороны работодателя в области оплаты труда между иностранными и отечественными работниками при выполнении аналогичного объема работ и одинаковой квалификации, в соответствии с нормами действующего законодательства Республики Казахстан;

11) проводят консультации для выработки и принятия мер по защите прав работников на получение денежной компенсации в случае экономической несостоятельности (банкротства) работодателя в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время и время отдыха в организациях отраслей регламентируются трудовым законодательством Республики Казахстан 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 Трудовым кодексом. Оплата труда в праздничные и выходные дни производится в соответствии с условиями трудового или коллективного договоров и (или) акта работодателя, но не ниже размера, установленного Трудовым кодексом.

6.5. Вахтовый метод — это особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку от пункта сбора до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

Работодатель определяет порядок применения вахтового метода работы, а также обеспечивает необходимыми условиями пребывания работника на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках), в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем.

6.6. Продолжительность основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в организациях отраслей 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 Трудовому 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 Трудовым кодексом. Коллективными договорами может быть предусмотрено предоставление этих отпусков с сохранением заработной платы.

6.9. В соответствии с Перечнем профессиональных праздников, утвержденных приказом Заместителя Премьер-Министра - Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 29 июня 2023 года № 258 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов за № 32924), 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 отраслей, в соответствии с Трудовым 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:

1) материальная помощь;

2) организация медицинского обслуживания работников;

3) единовременное поощрение работников, удостоенных Государственных наград, знаков отличия, не относящихся к Государственным наградам, а также других видов поощрения внутри организации;

4) единовременное поощрение работников, приуроченное к праздничным датам и профессиональному празднику, юбилейным датам и уходу на заслуженный отдых;

5) авансы, предоставляемые работникам, в счет заработной платы;

6) 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);

7) иные виды социальной поддержки, исходя из финансовой возможности организации.

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

1) оказывают содействие по привлечению частных инвестиций в образование и здравоохранение;

2) содержат социальные объекты, находящиеся на балансе организаций (базы отдыха, детские оздоровительные лагеря, клубные учреждения, спортивные сооружения и т.п.), и их персонал;

3) предоставляют 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.

7.6. Заинтересованным сторонам принимать участие в работе по вопросам обязательного страхования работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в рамках рабочей группы при Министерстве труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, а также в соответствии с Генеральным соглашением.

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 организации, 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) разрабатывают и применяют программы по досрочному расторжению трудовых отношений с работниками предпенсионного возраста и, прежде всего, с работниками,

занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда по соглашению сторон;

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 лиц с инвалидностью, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

предоставления сведений о наличии вакансий и данных о прогнозируемом создании рабочих мест в разрезе востребованных специальностей в единую информационную базу рынка труда, в том числе посредством государственного информационного портала «Электронная биржа труда» в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

создания рабочих мест.

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

6) 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;

7) 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;

8) производят социальные отчисления в соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан и исполняют иные обязанности в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан;

9) способствуют выстраиванию системы управления перетоками трудовых ресурсов для недопущения напряженности на рынке труда, в том числе за счет обеспечения развития компетенций потенциально высвобождаемых кадров в отраслях;

10) при наличии возможности переводят сокращаемых работников на имеющиеся вакансии внутри организации работодателя, включая филиалы, представительства и (или) иные обособленные структурные подразделения работодателя, по аналогичной должности, соответствующей квалификации, специальности или профессии, сложности, количеству и качеству выполняемой работы;

11) предпринимают меры по постепенной замене иностранных специалистов казахстанскими через предоставление приоритетного права на трудоустройство для казахстанских специалистов при равной квалификации кандидатов (с учетом уровня образования, знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника), включая различные программы национализации кадров;

12) совместно с центрами занятости населения оказывают содействие в обеспечении сохранения действующих рабочих мест в рамках мер государственной поддержки занятости.

13) при формировании аттестационной комиссии должны включить представителя работников, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются коллективными договорами или актами работодателей.

8.2 Профсоюзы имеют право:

1) участвовать в осуществлении мероприятий по обеспечению занятости населения;

2) участвовать в разработке нормативных правовых актов, в том числе государственных программ обеспечения занятости, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы граждан, а также иные права в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

8.3 Профсоюзы принимают участие в популяризации рабочих профессий и специальностей в средствах массовой информации, интернет-площадках.

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 Трудового 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 с инвалидностью до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери;

2) по письменному заявлению беременной женщины, законного представителя (одного из родителей, усыновителя, удочерителя, опекуна, попечителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением устанавливать режим неполного рабочего времени;

3) совместно с центрами занятости населения работодатели оказывают содействие в трудоустройстве молодежи на первое рабочее место в рамках проекта «Первое рабочее место» в установленных уполномоченным органом по вопросам занятости населения порядке и условиях;

4) переводить 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 при наличии медицинского заключения;

5) предоставлять по письменному заявлению работника (одному из законных представителей детей), имеющего четырех и более детей не достигших восемнадцатилетнего возраста (совершеннолетия), социальный отпуск продолжительностью не менее 2 календарных дней, без права переноса на следующий календарный год, если работник не использовал его в течение текущего календарного года.

Данный социальный отпуск предоставляется одному из родителей, если оба родителя работают в одной и той же организации, с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы;

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

7) не допускать к работе в ночное время беременных женщин, предоставивших работодателю справку о беременности.

9.2. Стороны считают приоритетными направлениями совместной деятельности в отношении гендерной и молодежной политики:

1) проведение профессионального обучения женщин и молодежи 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);

4) осуществление мер по реализации концепции семейной и гендерной политики в Республике Казахстан до 2030 года, направленные на:

обеспечение охраны материнства и детства, социальной поддержки женщин, решение гендерных проблем в сфере социально-трудовых отношений;

поддержку мужчин и женщин, занимающихся уходом за детьми и их воспитанием на равных правах;

увеличение представительства женщин на уровне принятия решений;

обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин;

равенство в оплате труда женщин и мужчин при выполнении аналогичных работ и одинаковой квалификации.

5) формирование IT-знаний, финансовой грамотности и воспитания патриотизма молодежи.

X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

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

1) проводить работу по усилению ответственности на предприятиях отрасли по вертикальному контролю «от заказчика до подрядчика» по обеспечению безопасных условий труда, в том числе, по внедрению современных стандартов охраны и безопасности труда;

2) проводить консультации по вопросу осуществления ежемесячной доплаты техническим инспекторам по охране труда в размере, определяемом в соглашениях, коллективных договорах или актах работодателя, но не менее минимального размера заработной платы, а также проведение их ежегодного обучения в специализированных организациях образования за счёт средств работодателя и (или) профессиональных союзов;

3) заслушивать на заседаниях Отраслевой комиссии с приглашением заинтересованных Сторон организации отрасли по вопросам состояния безопасности и охраны труда, производственного травматизма, профессиональной заболеваемости с целью обмена лучшим опытом и передовых практик, а также мониторинга безопасных условий и охраны труда;

4) проводить информационную работу по присоединению предприятий отрасли к Концепции «Vizion Zero» Международной ассоциации социального обеспечения;

5) по реализации национальной политики и программе в сфере охраны труда и переходу национальной системы охраны труда от компенсаторной к риск ориентированной модели в рамках реализации Концепции безопасного труда на 2024-2030 годы;

6) активно участвовать во внедрении оцифровки заключения коллективных договоров и в создании автоматизированной платформы профсоюза;

7) активно участвовать во внедрении цифровой карты предприятий по условиям труда;

8) совершенствовать деятельность производственных советов по безопасности и охране труда и технических инспекторов по охране труда.

10.2. Работодатели:

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

2) принимают меры по предотвращению любых рисков причинения вреда жизни и здоровью работников, в т.ч. по предотвращению профессиональных рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем:

организации эффективной работы служб всех уровней, ответственных за безопасность и охрану труда с учетом производственного и научно-технического прогресса;

создания условий для деятельности Производственного совета;

организации внутреннего контроля за состоянием и условиями безопасности и охраны труда;

внедрения в производственную практику механизмов управления профессиональными рисками;

внедрения системы управления охраной труда на предприятии;

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 организовывают 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 и (или) коллективными договорами, улучшающими положение работников;

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

7) соблюдают трудовое законодательство в части обеспечения всех работников, занятых на территории производства необходимыми производственно-бытовыми условиями;

8) на территории производства которого заняты работники других организаций по отдельным договорам, могут осуществлять мониторинг по обеспечению организациями необходимых производственно-бытовых условий своим работникам;

9) не допускают женщинам подъем и перемещение вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

10) определяют порядок допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста, в соответствии с пунктом 1 статьи 207 Социального кодекса Республики Казахстан;

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

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

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

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

15) 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;

16) представляют результаты аттестации производственных объектов по условиям труда соответствующему местному органу по инспекции труда на бумажном и электронном носителях в месячный срок, после получения результатов комплексной оценки состояния труда от специализированной организации по проведению аттестации;

17) выделяют необходимые средства на финансирование мероприятий по охране труда, обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

18) 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;

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

20) обеспечивают за счет собственных средств проведение обязательных, периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров и предсменных медицинских освидетельствований работников в случаях, предусмотренных соглашением, коллективным договором, законодательством Республики Казахстан, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо появлении признаков профессионального заболевания.

В случае необходимости определения состояния здоровья работника, его временной нетрудоспособности 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 медицинского освидетельствования согласно законодательству.

Отстраняют работника, не прошедшего медицинский осмотр либо предсменное медицинское освидетельствование, если они являются обязательными в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

21) 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, гарантии и льготы за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда указываются 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 и (или) оценкой профессиональных рисков;

22) 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;

23) проводят оценку значимых опасностей и рисков, принимают меры по их минимизации;

24) 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;

25) обеспечивают работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовывают их питание, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

Обеспечивают условиями пребывания работника на объекте производства работ, а также порядок применения вахтового метода в соответствии с трудовым, коллективным договорами и (или) положением о вахтовом методе работы, утверждаемым работодателем.

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 противопоказании медицинских заключений работодатель не допускает работника к выполнению им трудовых обязанностей;

26) 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;

27) 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;

28) повышают эффективность внутреннего контроля за соблюдением безопасности и охраны труда в предприятиях;

29) реализуют комплекс мер, направленных на снижение производственного травматизма и предотвращение возникновения профессиональных заболеваний;

30) предлагают к внедрению передовой отечественный и (или) зарубежный опыт работы по улучшению условий безопасности и охраны труда;

31) разрабатывают комплекс мер, направленных на перевооружение и модернизацию производства в целях улучшения условий труда, последовательное снижение доли производственного оборудования с выработанным ресурсом и сроком службы;

32) проводят в соответствии с законодательством медицинские осмотры работников и своевременное и полное выполнение рекомендаций по результатам периодических медицинских осмотров работников;

33) своевременно проводят аттестацию производственных объектов по условиям труда и предоставляют работникам льготы и компенсации за тяжелые, вредные и (или) опасные условия труда;

34) проводят работу по добровольному декларированию на соответствие требованиям трудового законодательства и декларированию безопасности опасных производственных объектов;

35) несут солидарную ответственность за сохранение жизни и здоровья работников;

36) обеспечивают подготовку, переподготовку, повышение квалификации и аттестацию работников в области промышленной и экологической безопасности;

37) обеспечивают гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

38) способствуют созданию условий для реализации основных прав и гарантий женщин, молодёжи и лиц с инвалидностью, в том числе в рамках Соглашения и коллективных договоров.

10.3. Профсоюзы, выборные органы Профсоюзов:

1) в составе Производственного совета организовывают 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 смотра-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 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;

9) несут солидарную ответственность за сохранение жизни и здоровья работников, в т.ч. проводят мероприятия по разъяснению основ принципа солидарной ответственности работника и работодателя;

10) проводят информационно-разъяснительную работу среди членов профсоюзных организаций на предмет соблюдения нормативных правовых актов в области безопасности и охраны труда;

11) незамедлительно информируют администрацию организации об авариях, инцидентах на опасном производственном объекте.

10.4. Министерство:

1) совместно с работодателями и Профсоюзами участвует в обсуждении вопросов применения трудового законодательства;

2) оказывает содействие в разработке и реализации нормативных правовых актов в области охраны труда, промышленной и экологической безопасности, а также государственных программ улучшения условий и охраны труда;

3) оказывает содействие в разработке и внедрении механизма дистанционного надзора за опасными производственными объектами;

4) оказывает содействие в совершенствовании системы подготовки и переподготовки специалистов в сфере охраны труда с учетом соответствующих профессиональных стандартов и использования современных технологий.

XI. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ И ЗАБАСТОВОК

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

11.2. 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.

11.3. В этих целях Министерство:

1) в рамках работы Отраслевой комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений обсуждает тенденции социально-экономической ситуации в организациях нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей, которые являются потенциальными причинами ухудшения социальной стабильности в Республике или в отдельных его регионах;

2) проводит семинар-совещания, круглые столы с участием сторон социального партнерства по вопросам предупреждения социально-трудовых конфликтов.

11.4. 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 Трудовым кодексом и внутренними актами организаций;

2) организовывают работу по трудовым и производственным отношениям с подрядными и субподрядными компаниями, работающими на организацию нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслей Республики Казахстан, в том числе в целях контроля соблюдения требований трудового законодательства имеют право проводить мониторинг своевременности оплаты труда в подрядных и субподрядных компаниях;

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

4) проводят информационно-разъяснительную работу среди руководителей, управлений человеческими ресурсами и общественных связей в части создания благоприятного социального климата в коллективах предприятий, развития социального диалога;

5) обеспечивают работу согласительной комиссии, являющейся постоянно действующим органом для своевременного рассмотрения индивидуальных трудовых споров, в соответствии с Трудовым кодексом.

11.5. 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 Республики Казахстан.

XII. ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

12.1. В соответствии со статьей 155 Трудового кодекса общественный контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан осуществляют Профсоюзы на условиях и в порядке, закрепленных в настоящем Соглашении и коллективных договорах.

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

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

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

12.5. 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.

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

XIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

13.1. Министерство и Работодатели признают права Профсоюзов на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан на условиях и в порядке, закрепленных в Трудовом кодексе, в Законе Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и соглашениях.

13.2. 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 Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и уставом профсоюзов.

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

13.4. Профсоюзам необходимо информировать Работодателей в течение трех рабочих дней со дня избрания или переизбрания о членах выборных профсоюзных органов.

13.5. 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 пяти рабочих дней со дня поступления обращения работодателя.

13.6. 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.

С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности работодателя - физического лица.

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

13.7. 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 Трудовым кодексом и особенностями, предусмотренными Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах».

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

13.9. 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.

13.10. 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.

13.11. 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.

13.12. 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 трудовым законодательством;

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;

сохраняют место работы (должность) за лицами, освобожденными от работы вследствие избрания на выборные должности профсоюзов, на период работы в выборной должности профсоюзов;

предоставляют освобожденным от основной работы профсоюзным работникам, избранным в органы первичной организации профсоюза, при наличии соответствующих положений в коллективных договорах, а также работникам, освобожденным от основной работы в связи с избранием в выборный орган локального профсоюза, либо первичной профсоюзной организации, социальные льготы, предусмотренные для работников организации;

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

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

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Отраслевое соглашение вступает в силу с 1 января 2026 года и действует по 31 декабря 2028 года, а в части ответственности, порядка разрешения споров – до их полного исполнения и подлежит уведомительной регистрации в государственном органе по труду в области регулирования трудовых отношений в течение десяти календарных дней с момента его подписания Сторонами.

14.2. Следующие приложения к настоящему Отраслевому соглашению носят рекомендательный характер:

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

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

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

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

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

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

14.3. За нарушение принятых на себя обязательств Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и настоящим Соглашением.

14.4. 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.

14.5. Соглашение составлено и подписано в шести экземплярах, на государственном и русском языках, имеющих одинаковую юридическую силу. В организациях отраслей 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.

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

14.7. Стороны признают Соглашение основным документом социального партнерства, устанавливающим приоритетные направления и необходимые действия по проведению согласованной социально-экономической политики в нефтегазовой, нефтеперерабатывающей и нефтегазохимической отраслях Республики Казахстан на 2026–2028 годы.

МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН:

Вице-министр энергетики
Республики Казахстан _____ К. Арымбек

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ:

Объединение юридических лиц
«Казахстанская ассоциация организаций
нефтегазового и энергетического комплекса
«KAZENERGY»
Генеральный директор _____ Ж. Нурмаганбетов

Объединение юридических лиц
«Ассоциация производителей и потребителей
нефтегазохимической продукции»
Генеральный директор _____ Г. Толкимбаев

Объединение юридических лиц
«Ассоциация организаций «PetroMining»
Президент _____ С. Боранбеков

ПРЕДСТАВИТЕЛИ РАБОТНИКОВ:

Общественное объединение
«Казахстанский отраслевой профессиональный союз
нефтегазового комплекса»
Председатель _____ С. Калиев

Общественное объединение
«Казахстанский нефтегазовый
отраслевой профессиональный союз»
Председатель _____ А. Бисенов

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