

проект

**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, НАО «НАНОЦ») работодателями независимо от формы собственности (РГУ, ГУ, РГП, АО, ТОО и т.п.) на 2024-2026 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, НАО «НАНОЦ») работодателями на 2024-2026 годы (в дальнейшем – Соглашение) заключено между Министерством сельского хозяйства Республики Казахстан (в дальнейшем – Министерство), представляющим государственный орган исполнительной власти, отраслевыми объединениями (ассоциациями, союзами, НАО «НАНОЦ») работодателями 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 взаимодействующих (смежных) отраслей, в дальнейшем именуемые Сторонами.

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

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

1.3.1. Формами реализации настоящего Соглашения являются:

- коллективные переговоры по реализации положений настоящего

Соглашения;

- участие Сторон в планировании социальной и экономической политики в агропромышленном комплексе и земельных ресурсах 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 труда (Приложение 2);

- утверждение типового Положения о Техническом инспекторе по безопасности труда – представителя работников, осуществляющего внутренний контроль по безопасности труда (Приложение 3).

1.4. Действие настоящего Соглашения распространяется на Министерство, Работодателей независимо от формы собственности (РГУ, ГУ, АО, ТОО и т.п.) и членов профсоюза, от имени которых Профсоюз его заключил. Присоединение к данному Соглашению работников, не являющихся членами Профсоюза возможно при наличии заявления и добровольных взносов ежемесячных взносов, как и для членов профсоюза.

1.5. Положения, принятые в Отраслевом соглашении являются обязательными для социальных партнеров и Работодателей независимо от формы собственности, а также являются правовым нормативным документом при составлении Коллективных договоров и региональных соглашений.

1.6. Соглашение и все дополнения к нему, принятые в установленном порядке, не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников.

1.7. 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.

1.8. Соглашение вступает в силу с 01 января 2024 года и действует до 31 декабря 2026 года.

1.9. Настоящее Соглашение с его приложениями в течение десяти дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты населения РК.

1.10. 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.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО СТОРОН ПО РАЗВИТИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ДИАЛОГА В ОТРАСЛИ

2.1. Стороны признают, что социально-экономические и трудовые гарантии, предусмотренные настоящим Соглашением, являются обязательными при заключении коллективных договоров.

2.2. 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.

2.3. Работодатель принимает меры по следующим вопросам:

2.3.1. Предоставление при необходимости Профсоюзу информации по следующим вопросам, связанным 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.

2.3.2. 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.

2.4. 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.

2.5. Профсоюз обязуется:

2.5.1. 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.

2.5.2. Оказывать работникам – членам профсоюза бесплатные

юридические консультации и представлять их интересы по трудовым отношениям во всех судебных инстанциях.

2.5.3. При выполнении условий настоящего Соглашения не допускать проведения забастовок как крайней меры разрешения конфликтной ситуации.

2.5.4. Осуществлять общественный контроль на предприятиях отрасли за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан.

2.6. 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.

Стороны представляют передовиков производства отрасли к следующим награждениям:

- медалью «Еңбек ардагері», ведомственным знаком «Ауыл шаруашылығы саласының үздігі», нагрудными знаками и медалями Профсоюза и Федерации профсоюзов Республики Казахстан, Почетными грамотами, денежными премиями и памяtnыми подарками;

- по ходатайству Сторон за особые заслуги работников отрасли представляют сверх квоты к следующим награждениям:

- медалью «Еңбек ардагеры», ведомственным знаком «Ауыл шаруашылығы саласының үздігі», нагрудными знаками и медалями Профсоюза и Федерации профсоюзов Республики Казахстан.

2.8. Стороны обязуются утвердить отраслевую рамку квалификации.

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

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. 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.

3.2. 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).

3.3. «Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада)

работника не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы (МРМЗП), установленного на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете».

3.4. «Минимальный размер месячной тарифной ставки (оклада) работника I-го разряда в агропромышленном комплексе должен быть с коэффициентом не менее 1,2 (*повышающий коэффициент*) к МРМЗП, за исключением организаций, привлекаемых работников на договорных условиях для выполнения сезонных работ.

Присвоение квалификационных разрядов рабочим проводится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), на основании тарифных коэффициентов, а также предусмотренных в коллективных договорах».

В случае отсутствия квалификационных разрядов рабочим в соответствии с ЕТКС, Работодатель не допускает снижение коэффициента 1,2 к МРМЗП для исчисления минимального оклада (сумма $\text{МРМЗП} \times 1,2 =$ минимальная заработная плата работника в АПК).

3.5. «В случае наличия квалификационных разрядов, установить минимальный предел межразрядного коэффициента в отраслях между первым и вторым, вторым и третьим квалификационными разрядами не менее – 1,07; между третьим и четвертым, четвертым и пятым, пятым и шестым – не менее 1,05; между шестым и седьмым, седьмым и восьмым разрядами – не менее 1,03;

Отраслевые коэффициенты устанавливаются в размерах, соответствующих классифицируемым условиям труда по степени вредности, согласно нормам, установленным действующим законодательством Республики Казахстан».

3.6. «Все вопросы касательно установления и изменения систем, размеров оплаты труда работников, материального поощрения (премирование), выплат компенсационного характера, а также иных выплат решаются путем согласования с профсоюзным органом».

3.7. «Работодателем ежегодно с учетом инфляции производится индексация заработной платы, установленная коллективным договором или актом работодателя.».

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха регламентируется законодательными актами. Перерывы для приема пищи, специальные перерывы регламентируются коллективным договором.

4.2. 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.

Стороны договорились выплачивать всем работникам, независимо от формы собственности, пособие на оздоровление в размере не менее одного должностного оклада при предоставлении им ежегодного оплачиваемого трудового отпуска.

Пособие на оздоровление выплачивается один раз в календарном году при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

4.3. 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 может осуществляться в повышенном размере.

4.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в выходные дни, производится оплата фактически затраченного времени на учебу или предоставляются другие дни отдыха.

4.5. Женщинам, перед уходом в отпуск по беременности и родам, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 24 календарных дней, если это предусмотрено трудовым, коллективным договором и оплачивается в размере среднего заработка.

5. ЗАНЯТОСТЬ

5.1. В целях обеспечения занятости работников отрасли Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает программу сохранения рабочих мест с учетом подготовки и переподготовки кадров.

5.2. 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.

5.3. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, на основании, предусмотренном 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.

5.4. 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.

5.5. 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 3) пункта 1 статьи 52 Трудового Кодекса Республики Казахстан, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей работников и работодателей.

5.6. 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.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатели обязуются:

6.1.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

6.1.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6.1.3. В случае направления работника на обучение для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, расходы на проживание) в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.2. **Профсоюзы** принимают на себя обязательство содействовать Работодателям в вопросах повышения квалификации и переподготовки кадров.

7. БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

7.1. Совместные действия Сторон направлены на обеспечение прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Работодатели обязаны:

- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с перечнем профессий и должностей, определенным отраслевыми, региональными соглашениями и коллективными договорами.

- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работников.

- В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- Производственным советам разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации.

7.3. На паритетной основе создается :

- Производственный совет;
- Согласительная комиссия (действующая на основании Типового положения и утвержденная на местах).

7.4. 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 на производствах.

7.5. 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:

- организуют проведение республиканского общественного смотр-конкурса по безопасности и охране труда с награждением победителей ведомственными наградами, денежными премиями и т.д.;

- распространяют опыт передовых коллективов по созданию безопасных и здоровых условий труда, повышению уровня бытового и медицинского обслуживания работников.

Профсоюзы обязаны:

7.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и присоединившихся работников.

8.1. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работникам независимо от формы собственности (РГУ, ГУ, РГП, АО, ТОО и т.п.) 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.

8.2. Работодатель независимо от формы собственности выделяет средства в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда профсоюзу предприятия на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы исходя из своей финансовой возможности.

8.3. 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.

8.4. Работодатель предоставляет отпуск 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.

8.5. В случае предусмотренном в коллективном договоре для членов профсоюза республиканского государственного учреждения и государственного учреждения Профсоюз может оплатить отпуск до 5-ти календарных дней в следующих случаях:

- регистрации брака;

- в случае смерти близких родственников;
- в иных случаях, предусмотренных коллективными и трудовыми договорами.

8.5.1. 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.

8.5.2. 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.

8.5.3. 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).

8.6. В соответствии с условиями, оговоренными в коллективном договоре организации Работодатель независимо от формы собственности устанавливает работнику, награжденному нагрудными знаками Отраслевого профсоюза «Еңбек даңқы» трех степеней доплату из собственных средств в размере пяти минимальных расчетных показателей в месяц исходя из своей финансовой возможности.

8.7. В соответствии с условиями, оговоренными в коллективном договоре, при наличии финансовых возможностей, Работодатель независимо от формы собственности, при награждении знаками Отраслевого профсоюза «Еңбек даңқы» I степени, выплачивает разовую поощрительную премию в сумме до -150 тыс.тенге, за II степень до - 100 тыс. тенге и III степени - 50 тыс. тенге исходя из своей финансовой возможности.

9. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

9.1. 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 молодежи;
- по трудоустройству молодежи без учета опыта работы;
- по оплате производственной практики для студентов отрасли исходя из своей финансовой возможности;

- по повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников;
- по привлечению молодежи к активному участию в общественной жизни предприятия;
- по подготовке рабочих кадров на предприятии (институт наставничества, собственные учебные центры);

9.2. При заключении коллективных договоров и соглашений Сторонам рекомендуется предусматривать защиту социальных, трудовых и связанных с ними экономических прав работников из числа молодёжи, по:

- формированию и обучению резерва из числа молодёжи на руководящие должности;
- стимулирование молодых рабочих к повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- закреплению наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы на предприятиях отрасли, установлению наставникам доплаты за работу с молодёжью на условиях, определяемых коллективным договором;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодёжи, впервые поступивших на работу.

- активные действия по организации молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

- по проведению смотр-конкурсов профессионального мастерства на звание: «Лучший по профессии», «Лучший молодой рационализатор», «Лучший молодой специалист» и т.д.

9.3. Содействовать выделению финансирования по поддержке лучших бригад, смен в трудовом коллективе и способствовать поощрению победителей профессиональных конкурсов и смотров.

9.3.1. По возможности обеспечить организацию и финансирование мероприятий по формированию позитивного имиджа работника отрасли.

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

9.3.3. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности реализацию молодежной политики в агропромышленном комплексе, обеспечение социальных прав молодежи, предусмотренных Законом Республики Казахстан «О государственной молодежной политике».

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Представители руководящих органов Профсоюза (Отраслевого Совета, областного филиала, филиалов по г.Астана, Алматы и Шымкента и локальных профсоюзов) по согласованию с Работодателем вправе посещать предприятия, рабочие места, социальные объекты для выполнения обязательств,

предусмотренных Соглашением.

10.2. 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.

10.3. 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 Советов.

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 на выборной должности сохраняется место работы (должность).

10.4. 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.

11. РЕАЛИЗАЦИЯ, КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЯ

11.1. После подписания и регистрации настоящего Соглашения Стороны в течение пяти рабочих дней обеспечивают его публикацию на Интернет-ресурсах Министерства и (или) в отраслевых изданиях.

11.2. Министерство, Профсоюз и Работодатель осуществляют контроль по выполнению настоящего Соглашения, создав с этой целью отраслевую трехстороннюю комиссию из равного представительства Сторон.

11.3. Итоги выполнения Соглашения подводятся на заседании Отраслевой трехсторонней комиссии не реже двух раз в год. Информация об итогах размещается на информационных ресурсах Сторон.

11.4. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения одной 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

Подписи Сторон социального партнерства

От Министерства
сельского хозяйства
Республики Казахстан



ОЮЛ «Казахская
Хлопковая Ассоциация»



Объединение
юридических и
физических лиц «Союз
птицеводов Казахстана»



ОИП и ЮЛ в форме
Ассоциации «Мясо-
молочный союз
Казахстана»



От ОО «Отраслевой
профессиональный союз
рабочих и служащих
отрасли общественного
питания»



ОЮЛ в форме союза
«Ассоциация яичных
производителей Казахстана»



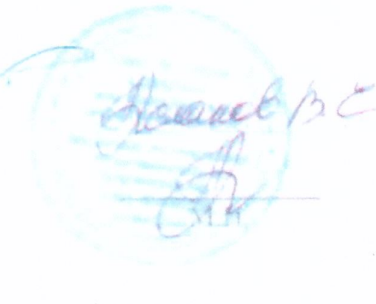
ОЮЛ «Молочный союз
Казахстана»



ОИП и ЮЛ в форме
Ассоциации «Ассоциация
Фермеров Казахстана»



ОИП и ЮЛ «Союз
полеводов Казахстана»



ОЮЛ «Мясной союз
Казахстана»



РОО «Казахстанский
отраслевой
профессиональный союз
работников
предприятия общественного питания»



Зарегистрировано в министерстве
труда и социальной защиты населения
5 к 29 декабря 2023 года №101.
Б. Бердхам

*Приложение № 1
к отраслевому соглашению на 2024-2026 годы*

**Типовое положение
о Согласительной комиссии
по индивидуальным трудовым спорам**

1. Общие положения

1.1. 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.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года.

1.3. Порядок формирования, компетенция согласительной комиссии и порядок принятия решений определяется коллективным договором и настоящим Положением.

1.4. Решение согласительной комиссии является обязательным для сторон трудового спора.

1.5. Члены согласительной комиссии обязаны принимать все меры для решения индивидуального трудового спора на стадии переговоров.

2. Организация Согласительной комиссии

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. Численный состав Комиссии и срок ее полномочий, порядок работы и принятие решений определяется коллективным договором и настоящим Положением.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Комиссия может иметь свою печать. Средства на ее изготовление выделяются Работодателем.

3. Компетенция Комиссии

3.1. Комиссия является постоянно действующим органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в процессе трудовых отношений между Работником и Работодателем.

3.2. 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.

3.3. Комиссией могут рассматриваться трудовые споры:

- о взыскании задолженности по заработной плате;
- об изменении условий трудового договора;
- о применении 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.

4. Порядок обращения в Комиссию

4.1. 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.

4.2. 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.

5. Порядок рассмотрения трудового спора Комиссией

5.1. Спор рассматривается в присутствии заявителя и (или) уполномоченного им представителя в пределах делегированных ему полномочий в соответствии с нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

5.2. Комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления секретарем Комиссии.

5.3. 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.

5.4. Работник/Работодатель до начала заседания Комиссии может отозвать свое заявление или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании Комиссии.

5.5. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов Комиссии с каждой стороны.

5.6. 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.

5.7. 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 Комиссии при ее наличии.

6. Порядок принятия решения Комиссией и его содержание

6.1. 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.

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. Решение подписывается председателем и секретарем и заверяется печатью Комиссии.

6.5. Надлежащим образом заверенные копии решения Комиссии по трудовым спорам вручаются Работнику и Работодателю в течение трех дней со дня принятия решения Комиссией.

6.6. Решение Комиссии подлежит исполнению в сроки и порядке установленные законодательством Республики Казахстан, за исключением спора о восстановлении на работе.

6.7. В случае неисполнения решения Комиссии в установленный срок Работник или Работодатель вправе обратиться в суд в порядке установленным законодательством.

6.8. Решение Комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано Работником или Работодателем в суде в порядке, установленным законодательством Республики Казахстан.

7. Заключительные положения

7.1. 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.

7.2. Приложениями к настоящему Положению являются:

- Приложение № 1 – Форма журнала регистрации заявлений;
- Приложение № 2 – Форма протокола заседания Комиссии;
- Приложение № 3 – Форма решения, принимаемого Комиссией.

Журнал регистрации заявлений Работника

| Входящий № | Дата поступления заявления | Ф.И.О. и должность заявителя | Сущность заявления | № дела | Дата рассмотрения заявления | Дата принятия решения | Сущность решения | Дата получения решения заявителем |
|------------|----------------------------|------------------------------|--------------------|--------|-----------------------------|-----------------------|------------------|-----------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

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 _____

Решение

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:

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

- 1.1. 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.
- 1.2. Совет создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников /профсоюза/.
- 1.3. 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.

1.4. 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.

1.5. Работа Совета строится на принципах социального партнерства. Решения Совета являются обязательными для работодателя и работников.

1.6. 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.

1.7. Совет взаимодействует с государственной инспекцией труда, а также с технической инспекцией по охране труда профсоюза.

1.8. Совет осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, утверждаемым председателем. Заседания Совета проводятся 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.

1.9. 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.

1.10. Совет отчитывается не реже двух раз в год перед собранием трудового коллектива о проделанной работе.

2. Задачи Совета

2.1. 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.

2.2. 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.

2.3. Согласование вопросов организации проверок, состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка предложений работодателю по результатам проверок по улучшению условий и охраны труда.

2.4. 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.

3. 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.

3.4. Содействие работодателю в мероприятиях по организации проведения обязательных предварительных при поступлении на работу и обязательных периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров.

3.5. 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;

3.6. 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;

3.7. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию организации работ по безопасности и охране труда, поощрения работников, добросовестно выполняющих требования правил охраны труда;

3.8. Подготовка предложений по проектам локальных актов по безопасности и охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

3.9. Утверждение кандидатуры технических инспекторов по охране труда.

4. Права Совета

Совет имеет право:

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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.

4.4. Принимать участие в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Производственного совета.

4.5. Вносить работодателю предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

4.6. 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.

**Положение
об общественном (профсоюзном) инспекторе по охране труда
Отраслевого Профсоюза работников сельского хозяйства**

I. Общие положения

1.1 Настоящее «Положение об общественном инспекторе по охране труда» разработано в соответствии с «Трудовым Кодексом Республики Казахстан», Законом РК «О профсоюзах», межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 «Системы управления охраной труда. Общие требования» и «Положения об общественном (профсоюзном) инспекторе по охране труда утвержденного постановлением Исполкома Генерального Совета Федерации профсоюзов Республики Казахстан от 10 сентября 2007 года № 5 п.2 регулируемыми трудовые и связанные с ними отношения и регламентирует порядок осуществления профсоюзными комитетами общественного контроля над соблюдением законодательства в вопросах охраны труда.

1.2. Целью общественного контроля является создание здоровых и безопасных условий труда работающим, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний, контроль за правильным и своевременным расследованием и учетом несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещением в полном объеме вреда, причиненного работникам увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

1.3 Общественный контроль в области безопасности и охраны труда на предприятиях сельскохозяйственной отрасли республики осуществляет общественный инспектора по охране труда (далее – *инспектор*), избираемый профсоюзным комитетом организаций. Более полной реализацией представленных профсоюзам прав, к этой работе на общественных началах привлекаются профсоюзные активисты и наиболее квалифицированные рабочие – члены профсоюза, по своим деловым качествам способные осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства по безопасности и охране труда, на срок полномочия профсоюзного органа. В зависимости от конкретных условий производства и сменности работы количество инспекторов определяется профсоюзным комитетом предприятия.

1.4. Полномочия общественного инспектора по охране труда на осуществление контроля подтверждаются удостоверением по форме, приведенной в **Приложении №1** к настоящему Положению. Оформление, учет и выдача удостоверений осуществляется выдавшей его профсоюзной организацией. Каждому удостоверению присваивается порядковый номер.

1.5. Необходимые условия для выполнения функциональных обязанностей инспектора, предоставление необходимого времени в течение рабочего дня, а так же дополнительные социальные гарантии и защита прав инспектора регулируется Законодательством Республики Казахстан, коллективным договором и соглашением.

1.6. Инспектор, при выполнении своих функциональных обязанностей работает под руководством профсоюзного комитета самостоятельно или в тесном контакте с руководителями производственных участков, со службой охраны труда предприятия, в составе комитета (комиссии) по безопасности и охране труда.

1.7. Инспектор периодически отчитывается на заседании профсоюзного комитета и может быть отозван до истечения срока полномочия, если он не выполняет возложенных функций или не проявляет необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

1.8. В случае возникновения разногласий, действия инспектора рассматриваются на комиссии по охране труда профсоюзного комитета. Комиссия по охране труда профсоюзного комитета вправе добиваться выполнения решения инспектора, включая внесение его в организационно-технические мероприятия по охране труда предприятия или отменить решение инспектора.

1.9. В целях координации работы по ведению общественного контроля в Отраслевом Профсоюзе, областных филиалах, Локальных профсоюзах и первичных организациях могут устанавливаться и утверждаться должности старших (главных) общественных инспекторов по охране труда, которые находятся в непосредственном подчинении председателей указанных структурных подразделений профсоюзов или их заместителей, курирующих вопросы охраны труда.

1.10. Профсоюзные органы всех уровней, во взаимодействии с представителями работодателей, с учетом специфики и вида выполняемых работ, обязаны регулярно вести подготовку кадров, обучать инспекторов по вопросам охраны труда, экологии, трудового права, поддерживать их предложения и требования, обеспечивать соответствующими нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда.

II. Основные задачи (старшего) общественного инспектора по охране труда

2.1. Содействие созданию на предприятиях здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям норм и правил по охране труда.

2.2. Осуществление общественного контроля над состоянием охраны труда, соблюдением работодателями законных прав и интересов работников, выполнением обязательств, соглашений, коллективных договоров в области охраны труда на предприятиях отрасли сельского хозяйства

III. Функции (старшего) общественного инспектора по охране труда.

3.1 (Старший) общественный инспектор по охране труда в своей деятельности руководствуется законодательными и нормативными актами Республики Казахстан по безопасности и охране труда, а также настоящим Положением.

3.2. Участвует в работе комиссии по расследованию несчастных случаев, профессиональных заболеваний на производстве и разработке мероприятий по безопасности и охране труда в организации отрасли.

3.3. Участвует в работе комиссий по аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.4. Осуществляет контроль над состоянием и использованием по назначению санитарно-бытовых помещений и устройств.

3.5. Принимает участие в комиссии по рассмотрению трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства о безопасности и охране труда, невыполнением обязательств соглашений и коллективных договоров в части охраны труда.

IV. Права и обязанности (старшего) общественного инспектора по охране труда

4.1. (Старший) общественный инспектор имеет право:

а) Беспрепятственно проводить проверку состояния условий безопасности и охраны труда на рабочих местах и вносить предложения об устранении выявленных нарушений в порядке, установленном действующей в организации отрасли Системы управления охраной труда. При возникновении ситуации, создающей угрозу здоровью или жизни работающих, инспектор должен известить руководителя работ для принятия мер по устранению нарушений или приостановке работы.

Инспектор вправе результаты обследования оформить в виде представления, один экземпляр которого выдается должностному лицу, виновному в нарушениях правил техники безопасности и охраны труда, или руководителю (представителю работодателя) предприятия (**Приложение №2**), второй экземпляр передается в профком для контроля над его исполнением.

б) Принимать участие в организации мониторинга и оценки рисков в сфере безопасности и охраны труда отрасли, с уполномоченными государственными органами по труду и местными органами по инспекции труда.

в) Получать информацию и разъяснения, в том числе в письменном виде, от работодателей и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда;

г) Принимать участие в разработке нормативных правовых актов об охране труда путем внесения свои предложения;

д) Обращаться в соответствующие государственные органы (в том случае если ему делегированы полномочия) с требованиями о привлечении к ответственности работодателей и иных должностных лиц организаций отрасли, которые виновны в нарушении законодательства Республики Казахстан о безопасности и охране труда, положений соглашений и коллективных договоров в части охраны труда, сокрытии несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

4.2. (Старший) общественный инспектор обязан:

а) Контролировать своевременность проведения инструктажей ответственными по охране труда и технике безопасности, ознакомление работников с правилами и инструкциями по технике безопасности и промышленной санитарии, обучение их безопасным приемам работы;

б) Контролирует соблюдение требований норм и правил охраны труда при эксплуатации всех видов транспортных средств (механизмы повышенной опасности) отрасли, грузоподъемного, технологического и другого оборудования. При обнаружении недостатков немедленно сообщать о них представителям работодателя;

в) Проверять проведение работ по безопасности и охране труда соответствию требованиям технической и технологической документации;

г) Требовать своевременной уборки рабочего места, содержания в порядке проходов около станков и агрегатов, следить за чистотой и порядком на производственном участке;

д) Запрещать проводить любые ремонтные и профилактические работы на механизмах повышенной опасности, если они не выключены, не остановлены;

е) Контролирует соответствие действующим нормативным актам предоставление лечебно-профилактического питания, выдачу молока, организацию питьевого режима на производстве отрасли;

ж) Контролирует выполнение установленных законодательством норм о продолжительности рабочего времени, предоставлении выходных дней, отпусков, обеденных перерывов так же, при применении труда женщин и лиц, не достигших восемнадцати лет на работах с вредными и опасными условиями труда;

з) Осуществляет контроль над своевременным обеспечением и применением по назначению работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, специальной одежды, специальной обуви, моющих и дезинфицирующих средств;

и) Выполнять другие действия, предусмотренные законодательством, коллективными договорами, соглашениями и настоящим Положением.

4.3. Профсоюзные комитеты (филиалы, локальные профсоюзы) могут, исходя из собственной производственной деятельности предприятий отрасли, его специфики, конкретизировать обязанности общественного инспектора.

4.4. Коллективный договор (соглашение) может предусматривать для общественных инспекторов по охране труда дополнительные условия (не ущемляющих права профсоюза) способствующих осуществлению возложенных на них задач (например, привлечение к дисциплинарной ответственности общественного инспектора по охране

труда или его увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного органа, а также ряд других льгот).

4.5 Поощрение общественных инспекторов.

За активную и добросовестную работу в контроле за состоянием безопасности и охраны труда на производстве, предупреждению несчастных случаев (старшие) общественные инспектора поощряются работодателем, профсоюзным комитетом предприятия, областным комитетом (филиалом, локальным профсоюзом) или Отраслевым Профсоюзом моральными и материальными формами поощрения (Почетными грамотами, ценными подарками, денежными премиями, представлением к отраслевому нагрудному знаку «Еңбек даңқы» трех степеней и медали).

Условия и порядок поощрения оговаривается коллективным договором и отраслевым соглашением.

V. Регистрация и учет несчастных случаев

5.1. Все несчастные случаи (групповые, смертельные, тяжелые, происшедшие в пути следования на работу или с работы) профсоюзные комитеты регистрируют в специальном журнале (**Приложение №3**).

5.2. Сообщение о несчастном случае на производстве, подлежащее специальному расследованию, оформляется и передается по своим областным филиалам, Локальным профсоюзам и Отраслевому Профсоюзу по форме (**Приложение № 4**).

5.3 Профсоюзные комитеты в установленные сроки информируют через областные филиалы, Локальные профсоюзы, если они являются их структурным подразделением, Отраслевой Профсоюз о производственном травматизме по прилагаемой форме (**Приложение №5**).

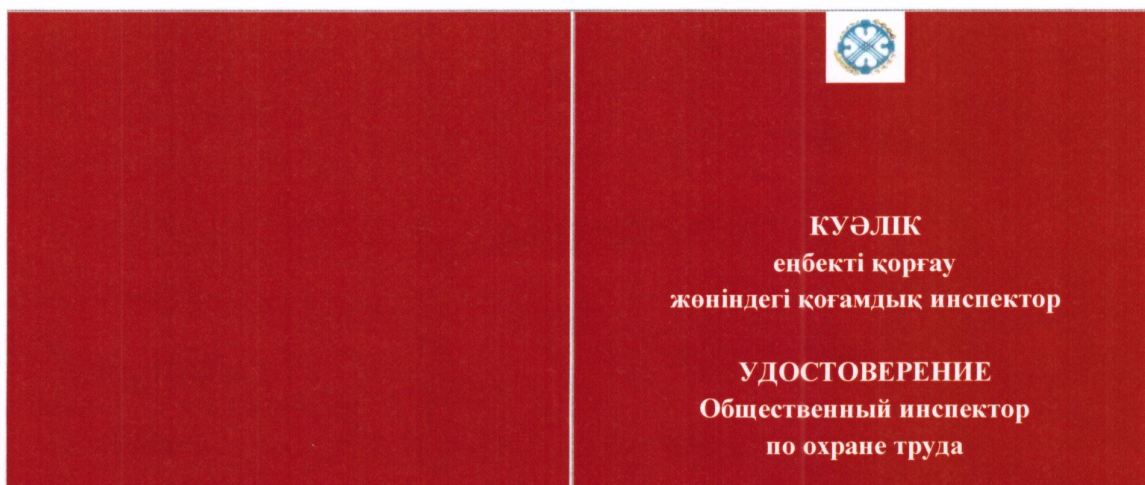
VI. Примерный перечень документации по безопасности и охране труда в делопроизводстве профсоюзного комитета.

- Копии приказов, распоряжений, положений регламентов.
- Коллективный договор, соглашение по охране труда.
- Копии представлений общественный инспекторов, акты обследования условий труда.
- Правила внутреннего распорядка.
- Документы об обращении граждан, их предложения, заявления, жалобы о недостатках и злоупотреблениях работодателем в области охраны труда.
- Документы о проверке выполнения коллективного договора.
- Перечень работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых не допускается труд женщин и лиц, не достигших 18-летнего возраста.
- Перечень работ с вредными условиями труда отрасли (ЕТКС).

Приложение № 1
к «Положению об общественном инспекторе
по охране труда Отраслевого Профсоюза РСХ»

Образец удостоверения общественного инспектора по охране труда

Титульная сторона удостоверения



Левая часть (внутренняя сторона)

ОО «ОТРАСЛЕВОЙ ПРОФСОЮЗ
РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО
ХОЗЯЙСТВА»

УДОСТОВЕРЕНИЕ № 001

САТТЫБАЕВ
ЖАНАТ ЖЕТПИСБАЕВИЧ

Общественный инспектор
по охране труда филиала
Отраслевого Профсоюза по
Костанайской области

Фото 3x4
печать профкома
Председатель **Ахметов К.**
удостоверение действительно до 02 мая 2020 года

Правая часть (внутренняя сторона)

Предъявителю удостоверения законодательно дано право на
осуществление общественного контроля по соблюдению
Работодателем
охраны труда на _____
(наименование предприятия отрасли)

Полномочия (старшего) общественного инспектора по Охране
труда: в виде обследований, осмотров, производить проверки
выполнения обязательств, предусмотренных коллективными
договорами (соглашениями) в части охраны труда

Примечание:
Размер удостоверения в сложенном виде 90x65мм

Приложение № 2
к «Положению об общественном инспекторе
по охране труда Отраслевого Профсоюза РСХ»

Представление № _____

гор/село _____

« _____ » _____ 20__ г.

В соответствии с нормами Трудового Кодекса Республики Казахстан, общественным инспектором по охране труда (наименование профсоюзного органа, Ф.И.О) действующего на основании удостоверения № _____ от « _____ » _____ 20__ года, произведена проверка соблюдения законодательства о безопасности и охране труда, выполнения условий коллективного договора (соглашения) на

(наименование предприятия, подразделения)

Предлагаю устранить следующие нарушения:

| №п /п | Содержание нарушений и предложений по их устранению | Сроки устранения |
|-------|---|------------------|
| | | |
| | | |
| | | |

Общественный (главный, старший) инспектор по охране труда _____

(подпись, Ф.И.О.)

Представление получил _____

(должность, подпись, Ф.И.О. дата)

Приложение № 3

к «Положению об общественном инспекторе
по охране труда Отраслевого Профсоюза РСХ»

Журнал регистрации несчастных случаев на производстве, в пути следования на работу и с работы

| № п/п | Фамилия, имя, отчество пострадавшего | Форма несчастного случая (легкие, тяжелые, смертельные) | Дата происшедшего несчастного случая | Профессия, должность пострадавшего | Место работы пострадавшего | Краткое описание обстоятельства несчастного случая |
|-------|--------------------------------------|---|--------------------------------------|------------------------------------|----------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Иванов Иван Иванович | легкое | 01.04.15г. | Механизатор/ комбайнер | Бригада №3 | Ущемил указательный палец дверцей комбайна |
| 2 | | | | | | |

Приложение № 4
*к «Положению об общественном инспекторе
по охране труда Отраслевого Профсоюза РСХ»*

**Сообщение о несчастном случае
на производстве, подлежащему специальному расследованию**

Несчастный случай произошел _____
(время, число и месяц)

Наименование предприятия и место происшествия _____
_____.

| № п /п | Ф.И.О. пострадавшего (ших) | Возраст | Профессия | Исход | Примечание |
|--------|----------------------------|---------|-----------|-------|------------|
| | | | | | |
| | | | | | |

Краткое описание обстоятельства несчастного случая _____

Принятые меры по организации расследования _____

Дата сообщения _____

Председатель профсоюзного комитета _____
(подпись, Ф.И.О.)

Приложение № 5

*к «Положению об общественном инспекторе
по охране труда Отраслевого Профсоюза РСХ»*

**Сведения
о производственном травматизме за ___ полугодие 20__ года
на предприятий _____**

| № п/п | Численность работников | Количество общественных инспекторов | Количество несчастных случаев, в том числе: | | | | Количество проверок | | | Количество нарушений | |
|----------|---------------------------|---|--|-------------|---------|-----------|------------------------|----------------|----------------------------|-------------------------|-------------|
| | | | Всего | Смертельных | Тяжелых | Групповых | В составе комиссии | Самостоятельно | Со службой безопасности | Выявленных | Устраненных |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |

Дополнительно к сведениям о травматизме представить:

а) Краткую информацию о проводимой работе профкома за отчетный период по общественному контролю над соблюдением законодательных и иных актов по безопасности и охране труда;

б) Количество мероприятий по охране труда предусмотренных коллективным договором реализованных в подразделениях предприятий отрасли по предложению общественных инспекторов _____;

г) Количество выданных предложений о приостановке работы в связи с угрозой жизни и здоровью работников _____;

д) Количество трудовых споров, связанных с условиями труда _____;

е) Информацию о поощрении общественных инспекторов за хорошие показатели в работе всеми видами морального и материального стимулирования со стороны профкома и работодателя;

Председатель профсоюзного комитета _____