Утверждена

решением Правления

АО НК «КазМунайГаз»

от 17 марта 2016 года

(протокол № 10 пункт 6)

**ТИПОВАЯ ФОРМА**

**КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ГРУППЫ КОМПАНИЙ**

**АО НК «КАЗМУНАЙГАЗ»**

**2016 год**

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **п/н** | **Наименование разделов** | **№ стр.** |
|  | ГЛОССАРИЙ |  |
| 1. | ЦЕЛЬ ДОКУМЕНТА И ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ |  |
| 2. | ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН |  |
| 3. | ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА |  |
| 4. | РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ |  |
| 5. | ВРЕМЯ ОТДЫХА |  |
| 6. | БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА |  |
| 7. | ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ |  |
| 8. | ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК |  |
| 9 | СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА |  |
| 10. | ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ |  |
| 11. | ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ |  |
| 12. | ТРУДОВЫЕ СПОРЫ |  |
| 13. | КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА |  |
| 14. | ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА |  |
| 15. | ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ |  |
|  | ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ |  |

**ГЛОССАРИЙ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ НАСТОЯЩЕГО ДОКУМЕНТА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Акты Работодателя** | - | внутренние документы ДЗО, издаваемые (принимаемые) работодателем в установленном порядке, имеющие непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника  (приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, издаваемые работодателем); |
|  | **Вахтовый метод работы** | - | особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к постоянному месту жительства; |
|  | **Высвобождаемые работники** | - | работники, с которыми предполагается прекратить трудовые отношения в связи с ликвидацией работодателя, сокращением численности или штата работников, снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя; |
|  | **ДЗО** |  | дочерние организации и зависимые общества, в том числе совместно – контролируемые организации и совместные предприятия АО «Национальная компания «КазМунайГаз»; |
|  | **Дисциплинарный проступок** | - | нарушение работником трудовой дисциплины, а так же ненадлежащее исполнение обязанностей; |
|  | **Дуальное обучение** |  | форма подготовки кадров, сочетающая обучение в организации образования с обязательными периодами обучения и практики на предприятии с предоставлением рабочих мест и компенсационной выплатой обучающимся при равной ответственности предприятия, учебного заведения и обучающегося; |
|  | **Договор о дуальном обучении** | - | письменное соглашение между обучающимся, организацией, предоставляющей рабочее место для прохождения производственного обучения и практики, и учебным заведением, регламентирующее условия и порядок прохождения производственной практики; |
|  | **Договор обучения** | - | письменное соглашение между работодателем и обучаемым об условиях профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации; |
|  | **Заработная плата** | - | вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера; |
|  | **Забастовка** | - | полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем; |
|  | **КМГ** | - | акционерное общество «Национальная компания «КазМунайГаз»; |
|  | **Коллективный договор** | - | правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации; |
|  | **Медиатор** | - | независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами для проведения медиации на профессиональной и непрофессиональной основе в соответствии с требованиями Закона Республики Казахстан «О медиации»; |
|  | **Ночное время** | - | время с 22 часов до 6 часов утра; |
|  | **Нормирование труда** | - | определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работы (изготовление единицы продукции) работниками в конкретных организационно-технических условиях и установление на этой основе норм труда; |
|  | **Соглашение генеральное, отраслевое, региональное (далее – Соглашения)** |  | правовой акт, заключаемый между сторонами социального партнерства, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском, отраслевом и региональном уровнях; |
|  | **Праздничные дни** | - | дни [национальных и государственных праздников](jl:1026560.20000) Республики Казахстан; |
|  | **Профессиональный союз (Профсоюз)/Представители работников** | ~~-~~ | органы профессиональных союзов, их объединений, а при их отсутствии выборные представители, избранные и уполномоченные на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников, при присутствии на нем не менее двух третей работников (делегатов конференции); |
|  | **Профессиональная подготовка** | - | форма профессионального обучения, направленного на развитие личности для приобретения новых или измененных профессиональных навыков, необходимых для выполнения определенного вида работ; |
|  | **Переподготовка** | - | форма профессионального обучения, позволяющая освоить другую профессию или специальность; |
|  | **Повышение квалификации** | - | форма профессионального обучения, позволяющая поддерживать, расширять, углублять и совершенствовать ранее приобретенные профессиональные знания, умения и навыки; |
|  | **Приглашенные работники** | - | работники, принятые в установленном порядке на работу в ДЗО из его дочерних, зависимых организаций, находящихся в другой местности, или из других сторонних организаций, находящихся в другой местности, с учетом письменного приглашения ДЗО, а также работники, направленные ДЗО на работу в другую местность в пределах Республики Казахстан; |
|  | **Примирительные процедуры** | - | последовательное рассмотрение коллективного трудового спора первоначально в примирительной комиссии, а при не достижении согласия - в трудовом арбитраже, в Совете по развитию социального партнерства и урегулированию трудовых споров и конфликтов АО НК «КазМунайГаз», а также по взаимному согласию сторон с применением процедуры медиации; |
|  | **Примирительная комиссия** | - | орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон; |
|  | **Простой** |  | временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, организационного, иного производственного или природного характера; |
|  | **Работодатель** | *-* | физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях; |
|  | **Работник** | - | физическое лицо, в том числе иностранные лица, и лица без гражданства, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее работу по трудовому договору; |
|  | **Работники рабочих профессий/Рабочий** | - | работник сферы производства товаров, работ и услуг, занимающийся физическим трудом. В зависимости от роли в производственном процессе различают рабочих основного, вспомогательного, обслуживающего производств и социальной сферы; |
|  | **Рабочее время** | - | время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, настоящим коллективным договором, актом работодателя отнесены к рабочему времени; |
|  | **Сверхурочная работа** | - | работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверх нормального количества рабочих часов за учетный период); |
|  | **Суммированный учет рабочего времени** | - | учет рабочего времени путем его суммирования за установленный работодателем учетный период; |
|  | **Сменная работа** | - | работа в две либо в три или четыре рабочих смены в течение суток; |
|  | **Социальный отпуск** | - | освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей; |
|  | **Социальное партнерство** | - | система взаимоотношений между работниками, (Профсоюзом/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; |
|  | **Технический инспектор по охране труда** | - | представитель работников, осуществляющий внутренний контроль по безопасности и охране труда; |
|  | **Трудовой спор (конфликт)** | *-* | разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя; |
|  | **Трудовой арбитраж** | *-* | временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии. |

Определения, применяемые, но не раскрытые в Глоссарии, соответствуют определениям, используемым в законодательстве Республики Казахстан, Типовых правилах оплаты труда работников, занятых в дочерних и зависимых организаций АО НК «КазМунайГаз», Типовых правилах оказания социальной поддержки работникам дочерних и зависимых организаций АО НК «КазМунайГаз».

**ГЛАВА 1. ЦЕЛЬ ДОКУМЕНТА И ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий Коллективный договор между нижеуказанными Сторонами разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – Кодекс), Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и иных нормативных правовых актов, действующих в Республике Казахстан, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*необходимо прописать название юридического лица*) (далее - Организация).

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

1) Работодатель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*название юридического лица*) в лице его представителя/ей: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего/их на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с одной стороны, и

2) Работники ДЗО, в лице\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Профсоюз, а при его отсутствии иные Представители работников), действующего/их (уполномоченный/ые) на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с другой стороны, совместно именуемые Стороны.

1.3. Целями настоящего Коллективного договора являются:

1) повышение социального благополучия каждого Работника;

2) достижение оптимального баланса интересов Сторон в рамках социального партнерства;

3) повышение эффективности деятельности Организации;

4) усиление ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.4. Условия и действие настоящего Коллективного договора распространяется на Работодателя и Работников Организации, от имени которых заключен коллективный договор и присоединившихся к нему Работников на основании письменного заявления, независимо от членства в Профсоюзе.

Вновь принимаемым Работникам вместе с трудовым договором предоставляется форма заявления о присоединении согласно Приложению №1 к настоящему Коллективному договору. Работники, выразившие намерение о присоединении к Коллективному договору подписывают данное заявление, которое регистрируется \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать ответственное структурное подразделение*).

Работники, не принимавшие участие в заключении Коллективного договора и выразившие намерение о присоединении к нему направляют соответствующее письменное заявление по указанной форме в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать ответственное структурное подразделение).

Датой присоединения Работника к Коллективному договору считается дата подачи заявления.

1.5. Коллективный договор не может ограничивать права Работников, ухудшать условия труда и нарушать гарантии, установленные законодательством Республики Казахстан. В случае принятия (в период действия Коллективного договора) Республикой Казахстан законов, других нормативных правовых актов, улучшающих условия труда, либо увеличивающих права и гарантии Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором и имеющих императивный характер, применению подлежат принятые нормативные правовые акты. В противном случае (при отсутствии противоречии условий настоящего Коллективного договора действующему законодательству Республики Казахстан) применяется Коллективный договор.

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, вправе уполномочить орган Профсоюза/ выборных представителей работников (в случае отсутствия в организации Профсоюза) для представления их интересов во взаимоотношениях с работодателем. На основании письменного заявления работника Профсоюзные органы/выборные представители работников обеспечивают представительство его интересов.

**ГЛАВА 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Работодатель обязан:

1) соблюдать требования трудового законодательства Республики Казахстан, Соглашений, Коллективного, трудового договоров, изданных им Актов;

2) при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Республики Казахстан;

3) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

4) знакомить работника с правилами трудового распорядка, иными актами работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и коллективным договором;

5) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами, актами работодателя;

6) предоставлять Работнику ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск и социальные отпуска, предусмотренные законодательством Республики Казахстан, Соглашениями, Коллективным и трудовыми договорами и Актами Работодателя;

7) рассматривать предложения представителей работников и предоставлять Профсоюзу/представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективных договоров, а также контроля за их выполнением;

8) вести коллективные переговоры в порядке, установленном Трудовым Кодексом Республики Казахстан, заключать коллективный договор;

9) обеспечивать работникам условия труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, коллективным договорами;

10) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда.

11) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

12) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью работника и иных лиц;

13) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей в соответствии с Трудовым Кодексом Республики Казахстан и иными законами Республики Казахстан;

14) осуществлять обязательное социальное страхование работников;

15) проводить с Работниками общие, отчетные собрания по итогам прошедшего полугодия и календарного года.

16) издавать Акты, указанные в Приложении №5, с учетом мнения Профсоюза/ Представителей Работников.

17) временно перевести работника на основании медицинского заключения на более легкую работу 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 до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности с оплатой труда по выполняемой работе.

В случае отсутствия легкой работы освободить работника от работы до восстановления трудоспособности или установления инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности, с ежемесячной компенсационной выплатой:

- при производственной травме, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (определяются сторонами);

- при ином повреждении здоровья, не связанных с производством, в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (определяются сторонами).

2.2. Работодатель имеет право:

1) принимать Акты, регулирующие трудовые отношения с Работниками, в пределах своих полномочий;

2) поощрять Работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке предусмотренном Трудовым Кодексом Республики Казахстан, а также требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов работодателя;

3) осуществлять другие меры по организации и управлению трудовыми отношениями и производством, предусмотренные и не противоречащие законодательству Республики Казахстан и настоящему Коллективному договору;

4) обеспечивать работникам профессиональную подготовку, переподготовку и повышение их квалификации в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан за счет средств Работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан;

5) последовательно обращаться в согласительную комиссию, суд за разрешением индивидуального трудового спора в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Республики Казахстан.

2.3. Профсоюз/Представитель Работников обязан:

1) всемерно способствовать социально-экономическому развитию Организации, обеспечивать благоприятный морально-психологический климат в трудовом коллективе;

2) неукоснительно соблюдать условия и выполнять обязательства настоящего Коллективного договора и обеспечивать строгое соблюдение его Работниками;

3) содействовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, а также правил безопасности и охраны труда;

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

5) незамедлительно уведомлять Работодателя о возникающих проблемных вопросах в трудовом коллективе;

6) в пределах полномочий принимать меры по предупреждению социально-трудовых конфликтов.

7) обеспечивать соблюдение членами профсоюза установленного законодательством Республики Казахстан порядка организации и проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций;

8) информировать членов профсоюза о поступлении и расходовании денег на условиях и в порядке, определенных уставом;

9) доводить полноценную и объективную информацию до Работника о финансовом состоянии ДЗО и реальных возможностях Работодателя по уровню оплаты труда и социальной поддержки;

10) защищать социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза;

11) руководствоваться принципами справедливого распределения мер социальной поддержки;

12) предоставлять семьям пострадавших или погибших на производстве Работников, а также самим пострадавшим на производстве Работникам бесплатные консультации и помощь в разрешении вопросов своевременного и полного возмещения причиненного вреда здоровью при исполнении трудовых обязанностей;

13) проводить пропаганду здорового образа жизни и совместно с Работодателем работу по организации и проведению различных спортивных и культурно-массовых мероприятий, осуществляемых за счет средств Работодателя;

14) проводить работу по разъяснению трудового законодательства Республики Казахстан, формированию сознательного и бережного отношения Работников к имуществу Организации;

15) после подписания Коллективного договора провести разъяснительную работу по его содержанию в течение месячного срока;

16) знакомить Работодателя с документами, принимаемыми коллегиальными органами Профсоюза, своевременно уведомлять о планируемых коллективных мероприятиях;

17) предоставлять по письменному требованию Работодателя информацию о работниках, являющихся членами выборных профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы при применении к ним дисциплинарных взысканий, а также расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя;

18) координировать с Работодателем действия, направленные на реализацию условий Коллективного договора;

19) представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, на тех же условиях, как и для членов профсоюза;

20) согласовать с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).

2.4. Профсоюз/Представитель Работников имеет право:

1) вносить предложения по содержанию Коллективного договора, организации контроля при разработке Коллективного договора и рассмотрения итогов его выполнения;

2) представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза во взаимоотношениях с Работодателем, предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов членов Профсоюза, выступать в их интересах при проведении медиации, в суде, других органах, оказывать им иную правовую помощь, рассматривать в составе согласительных комиссий индивидуальные трудовые споры и участвовать в разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) в составе примирительных комиссий, заключать коллективные договоры.

2.5. Работники обязаны:

1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с соглашениями, трудовым, коллективными договорами, с актами работодателя:

2) соблюдать трудовую дисциплину;

3) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности, промышленной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

4) бережно относиться к имуществу Работодателя и Работников;

5) сообщать работодателю о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и работников, а также о возникновении простоя;

6) не разглашать сведений, составляющих государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну, ставших ему известными в связи с выполнением трудовых обязанностей;

7) возмещать Работодателю причиненный ущерб в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан;

8) воздерживаться от объявления забастовок при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств, при решении коллективных трудовых споров максимально использовать примирительные процедуры, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

2.6. Работники имеют право:

1)  на осуществление трудовой деятельности с учетом соблюдения всех предусмотренных законодательством Республики Казахстан и настоящим Коллективным договором прав и гарантий;

2) на пользование социальными гарантиями и льготами, установленными настоящим Коллективным договором;

3) на защиту в установленном порядке своих прав и гарантий, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.7. Стороны обязуются:

1) неукоснительно соблюдать условия настоящего Коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, добиваясь взаимопонимания. Все спорные вопросы решать путем ведения переговоров и консультаций в соответствии с главой 12 настоящего Коллективного договора;

2) выполнять обязательства по принятым и имеющимся правам, гарантиям и льготам, установленным Коллективным договором.

2.8. Стороны имеют иные права и исполняют иные обязанности, предусмотренные законодательством Республики Казахстан.

**ГЛАВА 3. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Системы оплаты труда, размеры тарифных ставок и должностных окладов, надбавок и доплат Работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, компенсационные выплаты регулируются в соответствии с Положением/Правилами об оплате труда в организации, которое является Приложением \_\_\_ к настоящему Коллективному договору.

**ГЛАВА 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

**§1. Общие положения**

4.1. Рабочее время устанавливается Правилами трудового распорядка Организации.

4.2. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным, что отражается в трудовом договоре каждого из Работников организации.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается для \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(необходимо отразить категорию работников, для которых устанавливается 40 часов в неделю)*.

4.4*.*Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для Работников \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(необходимо отразить категорию работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, если есть в ДЗО).*

4.5. По соглашению Сторон в трудовом договоре для Работника может устанавливаться *неполное Рабочее время* и его продолжительность. Работа в условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчислении трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных трудовым законодательством Республики Казахстан, трудовым, настоящим Коллективным договорами, Соглашениями.

При этом производится почасовая оплата труда за фактически отработанное время.

4.6. В организации устанавливается \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(*пятидневная и/или шестидневная рабочая неделя - указать один вид, который используется ДЗО)*.

4.7. Рабочая неделя с продолжительностью ежедневной работы с \_\_\_\_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_\_ часов, с перерывом на обед с \_\_\_\_\_  до \_\_\_\_\_\_ часов  устанавливается для \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ *(необходимо отразить такую категорию Работников).*

4.8. Учет рабочего времени ведется в табеле учета рабочего времени, являющегося Актом Работодателя для начисления оплаты труда Работников. В табеле учета рабочего времени Работодателем отражается отработанное и неотработанное Работником время.

4.9. В составе отработанного времени учету подлежат фактически отработанное Рабочее время и иные периоды времени *(прописываются периоды времени, которые ДЗО относит к рабочему времени в соответствии с пунктом 1 статьи 67 Трудового кодекса Республики Казахстан)*, которые относятся к рабочему времени. При этом отдельно учитываются время Сверхурочных работ, работы в Ночное время, выходные, Праздничные дни, дни командировок.

4.10. Стороны настоящего Коллективного договора признают, что специфика производства ДЗО может потребовать работу в Ночное время, в выходные и Праздничные дни, Сверхурочные работы в зависимости от занятости в технологическом процессе.

4.11. Работодатель может привлекать Работников к работе в Ночное время, в выходные и Праздничные дни, к Сверхурочной работе с соблюдением ограничений, установленных законодательством Республики Казахстан.

**§2.Вахтовый метод работы**

***(в Коллективном договоре прописывается в случае его применении в организации)***

4.12. В организациях Вахтовый метод работы применяется в:

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

(*необходимо перечислить производственные участки, где применяется Вахтовый метод работы).*

4.13. Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междусменного отдыха.

4.14. Работникам, работающим вахтовым методом, устанавливается:

- продолжительность вахты\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней,

- продолжительность меж вахтового отдыха – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

4.15. Работодатель обязан обеспечивать Работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ горячим питанием, жильем для обеспечения их жизнедеятельности, доставку до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междусменного отдыха.

4.16. При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом продолжительностью один календарный год.

Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно, а также иные периоды, приходящиеся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму, установленную трудовым законодательством Республики Казахстан.

Время нахождения в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно в рабочее время не включается.

При продолжительности рабочей смены более восьми часов перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается не менее одного часа.

4.17. Работодатель обязан вести учет Рабочего времени и времени отдыха каждого Работника, работающего Вахтовым методом.

**§3. Сменная работа**

**(*прописывается в Коллективном договоре в случае ее применении в*** *ДЗО****)***

4.18. Сменная работа может устанавливаться в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

Работникам, обслуживающим объекты непрерывного производственного цикла и производства устанавливается Сменная работа.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*необходимо перечислить виды работ и категории работников).*

4.19. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности.

Графики сменности доводятся работодателем до сведения работников не позднее чем за 10 календарных дней до введения их в действие.

4.20. В случае неявки сменяющего Работника при сменной работе, если работа не допускает перерыва, Работник продолжает  работу, а Работодатель немедленно принимает меры к замене работающего  другим Работником.

4.21. Привлечение Работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

4.22. При сменной работе устанавливается суммированный учет рабочего времени, с учетным  периодом продолжительностью один календарный год.

**§4.** Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части

4.23.  Разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части допускается:

1) на работах с различной интенсивностью работы;

2) по инициативе работника, если это связано с его социально-бытовыми и иными личными потребностями.

При разделении ежедневной работы (рабочей смены) на части общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленную продолжительность ежедневной работы (рабочей смены).

4.24. Виды работ, где производится разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат работникам за работу с такими условиями определяются по соглашению сторон.

Перерывы, связанные с разделением ежедневной работы (рабочей смены) на части, предоставляются для отдыха работников и не относятся к рабочему времени.

**§5. Порядок оформления простоя**

4.25. При возникновении простоя Работник обязан незамедлительно письменно сообщить о невозможности выполнения им своей трудовой функции своему непосредственному руководителю (руководители подразделений, участков, цехов и др.) иному представителю Работодателя, которые в свою очередь составляют акт о простое и документы об учете простоя и направляют на имя первого руководителя или иного уполномоченного лица соответствующую служебную записку.

На основании указанных документов Работодатель издает приказ о простое, который должен содержать:

- дату начала (с которого рабочее время Работника считается временем простоя) и окончания простоя *(если она известна)*;

- причина простоя, ее характер, обстоятельства, приведшие к простою;

- по чьей вине простой *(работодателя, работника или по причинам, не зависящим от сторон)*;

- должности *(профессии)*, Ф.И.О. работников и *(или)* наименования структурных подразделений организации, в отношении которых объявляется простой;

- размер оплаты времени простоя со ссылкой на нормы законодательства РК (с учетом Положений об оплате труда работников организаций);

- необходимость присутствия на рабочих местах работников, в отношении которых объявляется простой или разрешение не выходить на работу *(с указанием конкретных Ф.И.О., должностей (профессий), структурных подразделений или организации в целом)*.

4.26. Работники должны быть ознакомлены с приказом об определении простоя под подпись. В случае отказа от ознакомления составляется акт, поскольку размер оплаты простоя зависит от причины его возникновения *(за исключением простоя по вине работника)*, каждый простой оформляется документально, с указанием причины.

4.27. При несогласии работника с простоем по его вине, создается комиссия с участием соответствующих специалистов в составе не менее 3-х человек и проводится служебное расследование *(с участием работника)*. Работник должен ознакомиться с материалами и результатами служебного расследования. В случае несогласия с действиями работодателя, работник имеет право обжаловать.

4.28. Работодатель в случае простоя имеет право переводить работника без его согласия на весь период простоя на другую, не противопоказанную по состоянию здоровья работу.

**ГЛАВА 5.ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**§1. Общие положения**

5.1. Время отдыха устанавливается Правилами трудового распорядка, являющимися Приложением \_\_ к настоящему Коллективному договору/внутренними актами Работодателя.

5.2. Видами времени отдыха являются:

1) перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены) — перерыв для отдыха и приема пищи; внутрисменные и специальные перерывы;

2) ежедневный (междусменный) отдых;

3) выходные дни;

4) праздничные дни;

5) отпуска.

5.3.В течение ежедневной работы (рабочей смены) Работнику предоставляется один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать продолжительность не менее получаса*).

Время перерыва для отдыха и приема пищи не включается в Рабочее время.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в Рабочее время в специально оборудованном месте (*необходимо, определить перечень таких работ, порядок и место для их отдыха и приема пищи либо в самом коллективном договоре или в приложении к нему, либо сделать ссылку на Акт Работодателя, который должен быть издан по согласованию с Профсоюзом*).

5.4.На следующих работах по следующим рабочим профессиям предоставляются внутрисменные перерывы, обусловленные технологией и организацией производства труда, которые включаются в рабочее время: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ **(***Необходимо определить виды работ и рабочих профессий по осуществлению данных работ, обуславливающие предоставление внутрисменных перерывов, их продолжительность и порядок предоставления либо в Коллективном договоре либо сделать отсылку на Акты Работодателя, принятые по согласованию с Профсоюзом).*

5.5. Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха работников. Продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяется Актами Работодателя.

5.7. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы следующей продолжительности:

1) имеющим одного ребенка, - каждый перерыв не менее тридцати минут;

2) имеющим двух или более детей, - каждый перерыв не менее одного часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению работника, указанного в пункте 3 настоящей статьи, присоединяются к перерыву для отдыха и приема пищи либо суммированные перерывы предоставляются в начале или конце рабочего дня (смены).

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время. За время перерывов женщинам, отцам, усыновителям (удочерителям) сохраняется средняя заработная плата.

5.8. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха Работника между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочую смену) не может быть менее двенадцати часов.

5.9. Работникам еженедельно предоставляются выходные дни.

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье), а при шестидневной рабочей неделе - один день (воскресенье).

5.10. Работникам, занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности (*Перечень таких работ предусмотреть либо в Коллективном договоре или приложении к нему, либо сделать отсылку на Акт Работодателя).*

5.11. Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество являются выходными днями независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности (графикам вахт).

5.12. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с правилами трудового распорядка работодателя, к которому он направлен.

5.13. Работникам предоставляются оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска и социальные отпуска.

**§2. Оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска**

5.14.Оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска делятся на два вида - основной и дополнительный, предоставляемый Работникам, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, и в случаях, установленных законодательными актами Республики Казахстан.

5.15. Работникам предоставляется оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 24 (двадцать четыре) календарных дня без учета Праздничных дней, приходящихся на дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, независимо от применяемых режимов и графиков работы.

5.16.Следующим Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, в количестве \_\_\_\_\_дней:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*необходимо указать Перечень профессий (должностей), которым предоставляется дополнительный отпуск по форме согласно Приложению №4 к Коллективному договору).*

5.17. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*указать количество предоставляемых дней) с* продолжительностью не менее 6-ти календарных дней.

Работникам могут устанавливаться дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска поощрительного характера за длительную непрерывную работу, выполнение важных, сложных, срочных работ, а также работ иного характера, которые определяются трудовым, коллективным договорами.

Для предоставления дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового  отпуска Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, необходимо предоставить в структурное подразделение (*указать ответственное структурное подразделение*) документ, подтверждающий статус инвалида, в течение \_\_\_\_\_\_рабочих дней со дня установления инвалидности.

Дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск предоставляется одновременно с оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском либо по желанию Работника-инвалида в другое время рабочего года. Работник-инвалид пожелавший использовать дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск в другое время рабочего года вне графика отпусков, обязан путем письменного заявления за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ дней поставить в известность Работодателя для надлежащего оформления.

5.18. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском.

5.19. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск по соглашению между Работником и Работодателем может быть разделен на части. При этом одна из частей оплачиваемого ежегодного трудового отпуска должна быть не менее двух календарных недель продолжительности отпуска, предусмотренного в трудовом договоре Работника.

5.20. Представление оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков Работникам осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем  с учетом мнения Работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

5.21. Оплата ежегодного трудового отпуска производится не позднее, чем за 3 календарных дня до его начала, в случае предоставления трудового отпуска вне графика – не позднее трех календарных дней со дня его предоставления.

5.22. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть с письменного согласия Работника или по его просьбе перенесен полностью или в его части при временной нетрудоспособности Работника, при отпуске по беременности и родам;

Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в другое время.

Запрещается непредоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд.

5.23. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия Работника.

5.24. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению между Работником и Работодателем предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

При отзыве Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между Работником и Работодателем Работнику может быть произведена компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

5.25. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска Работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**§3. Социальный отпуск**

5.26. Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей.

5.27. Работникам предоставляются следующие виды социальных отпусков:

1) отпуск без сохранения заработной платы;

2) учебный отпуск;

3) отпуска в связи с беременностью, рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей);

4) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Период нахождения в социальном отпуске засчитывается в трудовой стаж, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан.

5.28. По соглашению сторон Работодатель вправе предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его письменного заявления. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.29. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней на основании уведомления работника при:

1) регистрации брака;

2) рождении ребенка;

3) смерти близких родственников;

4) в иных случаях \_\_\_\_\_\_\_ *(определяется Сторонами).*

5.30. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва в количестве до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней (по вызову учебного заведения) (*в Коллективном договоре необходимо уточнить вопрос оплаты, количество дней подлежащих оплате и т.д.*), для защиты дипломного проекта – до \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ календарных дней.

Также, работодатель предоставляет Работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», учебные отпуска с сохранением места работы (должности).

5.31. Беременным женщинам, женщинам, родившим ребенка (детей), женщинам (мужчинам), усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей), предоставляются следующие отпуска в связи с рождением ребенка:

1) отпуск по беременности и родам;

2) отпуск работникам, усыновившим или удочерившим новорожденного ребенка (детей);

3) отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

За время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста за Работником сохраняется место работы (должность).

5.32. В целях охраны материнства и охраны здоровья беременной женщины, и возможности исполнения Работодателем медицинского заключения, с даты указанной в листе временной нетрудоспособности, дающий право беременной женщине на отпуск по беременности и родам, но не позднее \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рабочих дней со дня его предоставления медицинской организацией, беременная женщина должна оформить соответствующий отпуск.

Отпуск по беременности и родам оформляется путем предоставления в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(указать соответствующее структурное подразделение) листа временной нетрудоспособности, справки ВКК, подтверждающих право на данный вид отпуска и письменного заявления Работника.

В случае своевременного оформления отпуска по беременности и родам Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, исходя из размера средней заработной платы, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, осуществляемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

Оплата отпуска по беременности и родам производится Работодателем только после предоставления беременной женщиной документа соответствующего уполномоченного органа, подтверждающего начисление социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (новорожденных детей), осуществляемой в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании или выписки из банковского счета, открытого в банках и (или) организациях, осуществляющих отдельные виды банковских операций с указанием размера указанной социальной выплаты, обеспечиваемой государством.

В случае не предоставления беременной женщиной в указанный срок необходимых документов составляется акт с указанием даты фактического предоставления, что подтверждает неисполнение Работником указанного порядка.

Оплата отпуска по беременности и родам за счёт средств Работодателя не производиться в следующих случаях:

1) в случае несвоевременного оформления отпуска по беременности и родам у Работодателя беременной женщиной и продолжая фактически трудовые отношения в период временной нетрудоспособности, нарушив порядок оформления отпуска, предусмотренный положениями настоящего пункта Коллективного договора;

2) в случае возникновения права на отпуск по беременности и родам, когда беременная женщина не имела право на получение заработной платы в течение 12 месяцев.

5.33. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован в рамках срока трудового договора полностью или по частям на основании письменного заявления Работника с указанием его продолжительности, а также свидетельства о рождении ребенка или иного документа, подтверждающего право на данный вид отпуска для издания Акта Работодателя.

5.34. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работнику по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет:

1) по выбору родителей - матери либо отцу ребенка;

2) родителю, одному воспитывающему ребенка;

3) другому родственнику, фактически воспитывающему ребенка, оставшегося без попечения родителей, либо опекуну;

4) работнику, усыновившему (удочерившему) новорожденного ребенка (детей).

Работник может использовать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет полностью или по частям.

5.35. В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан предупредить работодателя о своем намерении за месяц до начала работы.

**ГЛАВА 6. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Все члены трудового коллектива в процессе трудовой деятельности имеют право на безопасные и здоровые условия труда в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан и несут личную ответственность за соблюдение требований норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, включая  внутренние документы Работодателя, регламентирующие такие требования при выполнении должностных обязанностей.

6.2.   Работник имеет право на:

1) рабочее место, оборудованное в соответствии с требованиями безопасности и охраны труда;

2) получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями внутреннего документа ДЗО.

3) обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями по безопасности и охране труда, а также трудового договора;

4) отказ от выполнения работы в случае необеспечения работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или работодателя;

5) обращение в местный орган инспекции труда о проведении обследования условий и охраны труда на его рабочем месте;

6) участие лично или через своего представителя в проверке и рассмотрении вопросов, связанных с улучшением условий, безопасности и охраны труда;

7) образование, профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в том числе в области промышленной безопасности, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

8) получение достоверной информации от Работодателя о характеристике рабочего места и территории организации, состоянии условий, безопасности и охраны труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по его защите от воздействия вредных  и (или) опасных производственных факторов;

9) сохранение средней заработной платы на время приостановки работы организации из-за несоответствия требованиям по безопасности и охране труда;

6.3.   Работник обязуется:

1) соблюдать требования норм, правил и инструкций по безопасности и охране труда, а также требования и иные внутренние документы Работодателя в области безопасности и охраны труда, охраны окружающей среды, промышленной безопасности;

2) немедленно сообщать работодателю или организатору работ о каждой производственной травме и иных повреждениях здоровья работников, признаках профессионального заболевания (отравления), а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;

3) проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, а также предсменное, послесменное и иное медицинское освидетельствование в порядке, установленном уполномоченным органом в области здравоохранения и внутренними требованиями Работодателя;

4) по требованию работодателя проходить профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных актом работодателя, а также при переводе на другую работу;

В случае отказа Работника от прохождения медицинского освидетельствования составляется акт об отказе, что в дальнейшем может служить основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности;

5) сообщать работодателю об установлении инвалидности или ином ухудшении состояния здоровья, препятствующем продолжению трудовых обязанностей;

6) неукоснительно применять и использовать по назначению средства индивидуальной и коллективной защиты, предоставляемые Работодателем;

7)  выполнять требования государственного инспектора труда, технического инспектора по охране труда, специалистов внутреннего контроля и предписанные медицинскими учреждениями лечебные и оздоровительные мероприятия в случае их финансирования Работодателем;

8) проходить обучение, инструктирование и проверку знаний по безопасности и охране труда, в том числе по вопросам промышленной безопасности в порядке, определенном работодателем и предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

6.4. Работодатель имеет право:

1) поощрять Работников за содействие в создании благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализаторские предложения по созданию безопасных условий труда;

2) отстранять от работы и привлекать к дисциплинарной ответственности Работников, нарушающих требования по безопасности и охране труда в порядке, установленном Трудовым кодексом Республики Казахстан;

3) на возмещение вреда, причиненного Работником в связи с утратой или порчей по небрежности специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты.

4) требовать от Работника неукоснительного соблюдения требований по безопасному ведению работ на производстве;

5) направлять Работников за счет собственных средств на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и Актом Работодателя.

6.5. Работодатель обязуется:

1) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем проведения профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

2) приостанавливать работу, если ее продолжение создает угрозу жизни, здоровью Работника и иных лиц;

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

4) организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, периодически не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному Актом работодателя.

5) создавать Работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечивать выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду, согласно Приложения \_\_\_\_ к Коллективному договору;

6) не допускать к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;

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

8) не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленных для них предельных норм;

9) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

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

11) незамедлительно сообщать о факте происшествия (несчастный случай, авария, ДТП, пожар) руководителю структурного подразделения КМГ, курирующего ДЗО и руководителю структурного подразделения ОТ и ОС КМГ

12) обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан и внутренними документами КМГ;

13) исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда, рекомендаций Комиссий по расследованию;

14) проводить с участием представителей работников периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

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

16) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

17) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

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

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

20) 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.

6.6. Контроль за соблюдением законодательства о безопасности и охране труда.

1) внутренний контроль по безопасности и охране труда включает в себя организацию создания и внедрения системы управления охраной труда, наблюдения за состоянием условий труда, проведение оперативного анализа данных производственного контроля, оценку рисков и принятие мер по ликвидации обнаруженных несоответствий с требованиями по безопасности и охране труда;

2) внутренний контроль по безопасности и охране труда осуществляется работодателем в целях соблюдения установленных требований по безопасности и охране труда на рабочих местах и принятия незамедлительных мер по устранению выявляемых нарушений;

3) по инициативе Работодателя и (или) по инициативе Работников либо их представителей создается производственный Совет по безопасности    и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители работодателя, представители работников, включая Технических инспекторов труда;

Состав Производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением Работодателя и представителей Работников;

Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей Работодателя и Работников на ротационной основе с периодичностью в два года.

Решения Производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для Работодателя и Работников.

Производственный Совет по безопасности и охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом, а в случае его отсутствия - общим собранием работников из числа работников организации большинством голосов при присутствии на нем не менее двух третей работников.

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

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

6.7. Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда.

1) Финансирование мероприятий по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств Работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан. Работники не несут расходов на эти цели.

2) Объем финансовых средств, выделяемых на реализацию мероприятий по безопасности и охране труда составляет\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**ГЛАВА 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**высвобождаемых работников**

7.1. При принятии решения о сокращении численности или штата, работающих в организации Работников, Работодатель в письменной форме обязан уведомить работника о расторжении трудового договора не менее чем за один месяц, если в трудовом, коллективном договорах не предусмотрен более длительный срок уведомления.

С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления.

7.2. Работодатель производит компенсационные выплаты, в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за месяц в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае ликвидации либо прекращения деятельности Работодателя;

2) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае сокращения численности или штата Работников;

3) при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения работодателем условий трудового договора.  
      Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя, в размере средней заработной платы за два месяца.

7.3. В случае высвобождения (увольнения) работника организаций по инициативе Работодателя в случае сокращения численности или штата Работников, Работодатель обязуется:

1) со дня вручения уведомления и до дня издания приказа о расторжении трудового договора предоставлять Работнику один день в неделю или два часа в течение каждого рабочего дня для самостоятельного поиска работы;

2) предоставлять преимущественное право сохранения работы:

- Работникам, являющимся единственными кормильцами;

- родителям многодетных семей, имеющих четырех и более несовершеннолетних детей;

- Работникам, проработавшим в нефтегазовом комплексе (мужчины – не менее 15 лет, женщины - 10 лет);

3) рассматривать преимущественное трудоустройство высвобождаемых Работников на вакантные рабочие места с соответствующей переподготовкой. Переквалификацию Работников (обучение другим профессиям) осуществлять за счет средств Работодателя с выплатой за время обучения \_\_\_ процентов из среднего заработка.

7.4. Работодатель обязуется регулировать численность Работников в случае снижения объема работы, в первую очередь за счет:

1) естественного оттока Работников и временного ограничения их приема;

2) мероприятий по переобучению, переподготовке Работников за счет собственных средств;

3) перемещения Работников внутри подразделений на освободившиеся рабочие места;

4) использования временной и сезонной занятости Работников;

5) применения в качестве временной меры, альтернативной расторжению трудовых договоров, режим неполного рабочего времени;

6) перевода с согласия Работника на другую работу, в том числе на нижеоплачиваемую;

7.5.  Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом  Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, по основанию сокращение численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников.

Комиссия создается из равного числа представителей от Работодателя и Работников с участием представителя Профсоюза. Решение о создании Комиссии оформляется Актом Работодателя в день принятия решения о сокращении численности и штата Работников или о проведении аттестации Работников

7.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учётом мотивированного мнения профсоюзного органа, членом которого эти работники являются, кроме случаев ликвидации юридического лица либо прекращения деятельности Работодателя, в следующем порядке:

- Работодатель направляет руководителю Профсоюзного органа письменное уведомление о предстоящем расторжении трудового договора с работником - членом Профсоюза, не освобожденным от основной работы, трудового договора не позднее, чем за 7 (семь) календарных дней до планируемой даты расторжения.

- уведомление рассматривается Профсоюзом в присутствии представителя Работодателя в течение 7 (семи) календарных дней с даты получения уведомления от Работодателя о предстоящем расторжении трудового договора, представляет в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(указать структурное подразделение ДЗО) в письменной форме мотивированное мнение, форму которого Профсоюз имеет право устанавливать самостоятельно.

Не представление мотивированного мнения Профсоюзом, по истечении 7 (семи) календарных дней, не является препятствием для расторжения Работодателем трудового договора с Работником - членом Профсоюза.

7.8. Расторжение трудового договора из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать Профсоюз/представитель работников, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

7.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 3) пункта 1  статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, не допускается с беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

7.10. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1), 18), 20) и 23) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан.

**ГЛАВА 8. ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК**

***(Решение о включении данной Главы в Коллективный договор может быть***

***принято каждой организацией самостоятельно)***

8.1. Работодатель в трудовом договоре вправе устанавливать условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации Работника поручаемой работе.

8.2. Испытательный срок начинается с начала действия трудового договора.

8.3.Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств организаций испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев.

Испытательный срок приостанавливается на период, когда работник фактически отсутствовал на работе.

8.4. При отрицательном результате работы Работника в период испытательного срока Работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор, уведомив его в письменной форме с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора.

8.5. Если срок испытания истек и ни одна из Сторон не уведомила о расторжении трудового договора, то Работник считается прошедшим испытательный срок.

8.6. При заключении трудового договора на сезонные работы испытательный срок в целях проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

**ГЛАВА 9. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА**

***(Данную главу необходимо формировать с учетом типовых правил оказания социальной поддержки работникам организаций)***

Работодатель обеспечивает Работников следующим социальным пакетом:

Материальная помощь:

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

Социальные пособия и компенсации:

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

Социальные гарантии:

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

Социальная поддержка работникам оказывается при наличии и в рамках средств, предусмотренных утвержденным бюджетом/ Планом развития предприятия, а также в случае безубыточности и в зависимости от экономического положения предприятия.

**ГЛАВА 10. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА,**

**ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

10.1. Работодатель осуществляет профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников с целью обновления и дополнительного приобретения Работниками теоретических и практических знаний, умений и навыков в сфере профессиональной и управленческой деятельности для эффективного выполнения ими своих должностных обязанностей и решения задач, определяемых в соответствии со стратегией развития и внутренними документами Работодателя.

10.2. Необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации для функционирования и развития организации определяются Работодателем в соответствии с действующим Законодательством Республики Казахстан.

10.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации обучаемых по направлению Работодателя осуществляются за счет средств Работодателя или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, в соответствии с Договором обучения.

10.4. При направлении с письменного согласия Работников, выполняющих работы Вахтовым методом, на курсы повышения квалификации в период межвахтового отдыха, заработная плата не начисляется, оплачиваются только следующие расходы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(указать виды расходов).

10.5. Дуальное обучение осуществляется в соответствии с договором о дуальном обучении.

В период прохождения производственной практики на обучаемого распространяются правила трудового распорядка организации.

За время прохождения производственного обучения и/или практики обучаемый выполняет определенные функциональные обязанности, которые засчитываются в трудовой стаж обучаемого, и за это время может производиться компенсационная выплата.

На лиц, проходящих производственное обучение и/или практику, распространяются требования по безопасности и охране труда Организации.

**ГЛАВА 11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ПРОФСОЮЗА/ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ**

11.1. Работодатель и Профсоюз/Представитель Работников строятсвои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом Республики Казахстан, Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах», настоящим Коллективным договором в целях обеспечения социальных и трудовых прав Работников, создания благоприятных и безопасных условий деятельности Организации.

11.2. Работодатель обязуется:

1) удерживать одновременно с выплатой заработной платы с письменного согласия членов Профсоюза и перечислять через бухгалтерию членские взносы на счет Профсоюза;

2) освобождать от исполнения трудовых обязанностей Работников, являющихся членами выборных Профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы:

- для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом и его филиалами, а также в работе их советов;

3) Работникам, освобожденным от производственной работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзные органы, предоставлять после окончания их выборных полномочий прежнюю работу (должность), а при ее отсутствии – другую равноценную работу (должность) в том же или, с согласия Работника, в другом ДЗО;

4) не расторгать трудовые договора по инициативе Работодателя с руководителем (председателем) Профсоюзов, не освобожденным от основной работы, без мотивированного мнения вышестоящего Профсоюза, кроме случаев ликвидации ДЗО либо прекращения деятельности Работодателя;

11.3. Для проведения профсоюзной работы, осуществления общественного контроля за соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан, правил по охране труда, за выполнением Коллективного договора, уполномоченные представители Профсоюза/Представитель Работников вправе:

- посещать рабочие места членов профсоюза организаций для изучения и принятия мер по обеспечению нормальных условий труда;

- получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и осуществлять проверки по выполнению обязательств и мероприятий по охране труда;

- в составе производственного совета по безопасности и охране труда организовывать 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.

11.4. Организация создает материальные условия Профсоюзу путем \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*например, предоставления кабинета, обеспечение канцелярскими товарами)* в зависимости от финансового состояния и производственной возможности.

**ГЛАВА 12. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ**

12.1. Трудовые споры рассматриваются в порядке предусмотренном трудовым законодательством Республики Казахстан, Коллективным договором.

12.2. Стороны пришли к согласию:

1) коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления Работодателя о требованиях Работников, по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий Соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, оформленных в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Казахстан;

2) что будут принимать упреждающие меры по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и применения крайней меры их разрешения - забастовок;

3) Трудовые споры будут разрешаться Сторонами в досудебном порядке, а именно:

- индивидуальные трудовые споры - Согласительной комиссией, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения Согласительной комиссии - судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица;

- коллективные - в порядке примирительных процедур;

Коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются Работодателем (объединением работодателей) при невозможности разрешения - в Примирительной комиссии, при не достижении соглашения в ней - трудовым арбитражем, по вопросам, неурегулированным им, - судами.

4) разрешение споров должно осуществляться поэтапно:

***Первый этап:***

Рассматривается Работодателем с обязательными привлечением Профсоюза/ Представителя Работников и представителей непосредственного руководства (участка, бригады и т. д.).

Срок рассмотрения и урегулирования спора на данном этапе - три рабочих дня. В случае невозможности разрешения в указанный срок Работодатель должен довести свои решения и предложения в письменном в виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий.

***Второй этап*:**

В случае, если не удалось разрешить спор в результате мероприятий, предусмотренных первым этапом, Профсоюз/Представитель Работников оказывает помощь Работнику (Работникам) подготовить необходимые материалы для передачи письменного заявления в Согласительную/Примирительную комиссию, создаваемую в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и работников.

      Количественный состав членов Согласительной комиссии, порядок ее работы и срок полномочий Согласительной комиссии, содержание и порядок принятия решения Согласительной комиссией, вопрос о привлечении посредника устанавливаются по соглашению между Работодателем и работниками в письменном соглашении между Работодателем и представителями работников.

  Члены Согласительной комиссии от работников избираются общим собранием (конференцией) работников. Члены Согласительной комиссии от работодателя назначаются актом работодателя. Члены Согласительной комиссии на первом организационном заседании большинством голосов избирают из своего состава председателя и секретаря, и соглашением сторон решается вопрос о привлечении медиатора.

Установленные сроки для обращения в Согласительную комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров:

1) по спорам о восстановлении на работе - один месяц со дня вручения копии акта Работодателя о прекращении трудового договора в Согласительную комиссию, а для обращения в суд - два месяца со дня вручения копии решения Согласительной комиссии при обращении по неурегулированным спорам либо при неисполнении ее решения стороной трудового договора;

2) по другим трудовым спорам - один год с того дня, когда работник или Работодатель узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение срока обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров приостанавливается в период действия договора о медиации по рассматриваемому трудовому спору, а также в случае отсутствия Согласительной комиссии до ее создания.

Заявление, поступившее в Согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

Согласительная комиссия обязана рассмотреть спор в течение пятнадцати рабочих дней со дня регистрации заявления и выдать сторонам спора копии решения в трехдневный срок со дня его принятия.

Примирительная комиссия рассматривает требования Работников (их представителей) в срок не позднее семи рабочих дней со дня их поступления. Порядок рассмотрения требований Примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения осуществляются по соглашению сторон и оформляются протоколом.

В случае отказа одной из сторон от подписи протокола в протоколе производится соответствующая запись.

***Третий этап*:**

При не достижении соглашения в Примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается Трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти календарных дней со дня прекращения работы Примирительной комиссии~~.~~

Количество членов Трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав Трудового арбитража должны включаются: государственный инспектор труда, представитель Совета по Трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости - другие лица.

По рассматриваемым требованиям работников члены Примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража.

Председатель Трудового арбитража избирается членами арбитража из их числа.

Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем с обязательным участием представителей сторон коллективного трудового спора, а при необходимости также с участием представителей других заинтересованных лиц.

Процедура рассмотрения спора определяется Трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора.

Решение Трудового арбитража принимается не позднее семи рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов Трудового арбитража поровну, решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.

Решение Трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

***Четвертый этап*:**

В случае, если не удалось разрешить спор в результате мероприятий указанных этапов, Стороны должны обратиться в Совет по развитию социального партнерства и урегулированию трудовых споров и конфликтов АО НК «КазМунайГаз».

Срок рассмотрения и урегулирования спора на данном этапе не более 15 рабочих дней, с момента обращения.

В случае, если не удалось разрешить спор на четвертом этапе, Стороны вправе обратиться в суд для разрешения спора.

12.3. До разрешения спора в суде, в целях достижения взаимоприемлемого решения, реализуемого по добровольному согласию, Стороны вправе применить процедуру урегулирования спора (конфликта) при содействии медиатора (медиаторов) в соответствии с Законом Республики Казахстан «О медиации».

Медиация проводится на основе принципов:

1) добровольности;

2) равноправия Сторон;

3) независимости и беспристрастности медиатора;

4) недопустимости вмешательства в процедуру медиации;

5) конфиденциальности.

Медиатором может быть независимое, беспристрастное, не заинтересованное в исходе дела физическое лицо, отвечающее требованиям Закона Республики Казахстан «О медиации».

***Нижеуказанный текст включается в Коллективный договор ДЗО, которые не являются опасными производственными объектами в соответствии требованиями законодательства.***

12.4. Работники могут принять решение о проведении Забастовки только после применения всех примирительных процедур, а в случаях уклонения Работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения Коллективного трудового спора только после рассмотрения на Совете по развитию социального партнерства и урегулированию трудовых споров и конфликтов АО НК «КазМунайГаз».

12.5. Решение о проведении Забастовки должно приниматься на собрании (конференции) Работников (их представителей/Профсоюза).

Собрание Работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа Работников ДЗО.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.

Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников.

При проведении указанных мероприятий работники (представители работников) должны руководствоваться требованиями Правил проведения собраний (конференции) работников на территории ДЗО КМГ:

12.6. В решении об объявлении забастовки указываются:

1) перечень разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки;

2) дата, место и время начала забастовки, предполагаемое количество участников;

3) наименование органа, возглавляющего забастовку - забастовочный комитет;

4) предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

12.7. Работодатель должен быть письменно предупрежден Забастовочным комитетом, о начале забастовки и возможной ее продолжительности не позднее, чем за пять рабочих дней до ее объявления.

12.8. Участие в Забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в Забастовке.

12.9. Лица, принуждающие Работников к участию в Забастовке, несут ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

12.10. В период проведения Забастовки Стороны Коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

Стороны в период Забастовки должны соблюдать нормы и правила общественного порядка, сохранность имущества Организации и безопасности Работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

12.11. Заработная плата за время забастовки участвующим в ней Работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы.

***Нижеуказанный текст, включается в Коллективный договор ДЗО, являющихся опасными производственными объектами.***

12.12. Стороны признают, что в ДЗО, поскольку оно относится  к организациям, являющимся опасным производственным объектом Забастовки являются незаконными.

Работники имеют право выйти на митинг, шествие, демонстрацию (далее - Акция протеста) только после применения всех примирительных процедур, а в случаях уклонения Работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения спора только после рассмотрения на Совете по развитию социального партнерства и урегулированию трудовых споров и конфликтов АО НК «КазМунайГаз».

12.13. Решение о проведении Акции протеста  принимается на собрании Работников (их представителей/Профсоюза). Собрание Работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины от общего числа Работников ДЗО. Решение о проведении Акции протеста считается принятым,  если за него проголосовало более половины участников.

12.14. Профсоюз/Представитель Работников в случае, если будет принято решение о проведении Акции протеста составляет заявления о проведении Акции  в течении 2 дней с момента принятия решения собранием Работников и   подает его  в местный исполнительный орган города республиканского значения, столицы, района (города областного значения) не позднее чем за 10 дней до намеченной даты ее проведения.

В заявлении указываются цель, форма, место проведения Акции протеста, время  начала и окончания, предполагаемое количество участников, фамилии, имена, отчества уполномоченных представлять интересы Работников  и лиц, ответственных за соблюдение общественного порядка, место их жительства и работы, дата подачи заявления. Срок подачи заявления исчисляется со дня его регистрации в местном исполнительном органе города республиканского значения, столицы, района (города областного значения).

12.15. Работодатель не имеет права препятствовать Акции протеста Работников,  проводимой с соблюдением порядка, установленного Коллективным договором и законодательством Республики Казахстан.

12.16. Участие Работников в Акции протеста   является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в Акции протеста.

12.17. Лица, принуждающие Работников к участию в Акции протеста, несут ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

12.18. В период проведения Акции протеста Стороны Коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров.

Стороны в период Акции протеста должны соблюдать общественный порядок, обеспечивать сохранность имущества ДЗО и безопасность Работников, а также работу машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

**ГЛАВА 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ**

**КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1 Стороны создают совместным решением Комиссию по контролю за выполнением Коллективного договора, состоящую из \_\_\_ человек, в состав которой входят по \_\_\_\_\_ представителя от каждой Стороны. Функциями Комиссии являются:

1) ежегодный (*может быть указан иной срок, к примеру, полугодие*) анализ состояния выполнения Коллективного договора;

2) подготовка материалов для информирования Работодателя и Работников по итогам выполнения Коллективного договора;

3) подготовка предложений по внесению изменений и дополнений в Коллективный договор;

4) рассмотрение вопросов о нарушении Сторонами положений Коллективного договора и принятие мер по их устранению.

13.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

13.3. Участники коллективных переговоров обязуются не разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

**ГЛАВА 14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НЕИСПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

15.1. За неисполнение обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, руководство ДЗО несет ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

15.2. В случае нарушений Работниками условий Коллективного договора, Работодатель вправе ограничить меры социальной поддержки, стимулирования и льготы, предусмотренные Коллективным договором, кроме обязательных в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

15.3. За неисполнение обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, Профсоюз лишается гарантий, предусмотренных подпунктами 2)-4) пункта 11.2. пунктом 11.4. настоящего Коллективного договора.

**ГЛАВА 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Коллективный договор заключен сроком на \_\_\_ года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами. Коллективный договор обязателен для исполнения Сторонами, и подлежит передаче в местный орган по инспекции труда для мониторинга в течение одного месяца со дня подписания.

Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год.

15.2. В течение срока действия Коллективного договора по инициативе одной из сторон в договор могут быть внесены изменения и/или дополнения только по взаимному согласию в порядке, установленном положениями Трудового кодекса Республики Казахстан. Условия Коллективного договора не могут быть изменены в одностороннем порядке.

15.3. При ликвидации организации, объявлении ее банкротом Коллективный договор прекращает действие с момента прекращения трудовых договоров со всеми Работниками.

15.4. Настоящий Коллективный договор составлен в \_\_\_\_\_ экземплярах на государственном и русском языках имеющих одинаковую юридическую силу.

15.5. В случае ухудшения показателей производственно-экономической деятельности ДЗО, Стороны обязуются пересмотреть содержание настоящего Коллективного договора.

15.6. Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и действуют в течение всего срока действия Коллективного договора, если иное не будет установлено соглашением Сторон.

Приложения, являющиеся неотъемлемой частью Коллективного договора:

1) Форма заявления Работника о присоединении к Коллективному договору, на \_ листах;

2) Перечень должностей и работ, занимаемых или выполняемых Работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной индивидуальной и коллективной (солидарной) материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных Работникам;

3) Типовой договор о полной материальной ответственности Работника, на \_\_ листах;

4) Перечень профессий (должностей), которым предоставляется дополнительный отпуск за вредные и тяжелые условия труда;

5) Акты Работодателя, издаваемые с учетом мнения представителей Работников.

|  |  |
| --- | --- |
| **Представитель Работодателя:**  *(указывается должность)*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О | **Профсоюз**  (*уполномоченный на подписание Коллективного договора)*  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О |

*Приложение №1*

*к Коллективному договору, заключенному между*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

***(****должность, Ф.И.О. Руководителя организации* ***)***

*Копия* ***Профсоюз\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

*(указать полное наименование Профсоюза)*

*От*  ***\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_***

*(указать Ф.И.О работника , должность, структурное подразделение)*

**Заявление о присоединении к Коллективному договору,**

**заключенному между \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Прошу рассмотреть вопрос о моем присоединении к Коллективному договору, заключенному между \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .

С условиями Коллективного договора и приложениями к нему полностью ознакомлен и готов принять на себя в полном объеме права и обязанности, вытекающие из них.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О, должность, дата)

*Приложение №2*

*к Коллективному договору, заключенному между*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

**Перечень**

**должностей, профессией, с которыми заключаются письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки и отпуска, перевозки или применения в процессе производства**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **п/п** | **Участок/ подразделение** | **Наименование профессии (должности)** |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

*Приложение №3*

*к Коллективному договору, заключенному между*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

**Договор об индивидуальной материальной ответственности**

В целях обеспечения сохранности материальных ценностей, принадлежащих \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, руководитель ДЗО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , именуемый в дальнейшем

(должность, Ф.И.О.)

«Работодатель», выступая от имени организации, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем

(должность, Ф.И.О.)

«Работник», с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

1. Работник, занимающий должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование должности)

или выполняющий работу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование работы)

непосредственно связанную \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(с хранением, обработкой, продажей (отпуском) перевозкой

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

или применением в процессе производства переданных ему ценностей)

принимает на себя материальную ответственность за необеспечение сохранности переданных ему организацией материальных ценностей (согласно приложения), и в связи с изложенным обязуется:

- бережно относиться к переданным ему для хранения или для других целей материальными ценностям организации и принимать меры к предотвращению ущерба;

- своевременно сообщать Работодателю о всех обстоятельствах, угрожающих обеспечению сохранности вверенных ему материальных ценностей;

- вести учет, составлять и представлять в установленном порядке товарно-денежные и другие отчеты о движении и остатках вверенных ему материальных ценностей;

- участвовать в инвентаризации вверенных ему ценностей.

2.Работодатель обязуется:

- создавать Работнику условия, необходимые для нормальной работы и обеспечения полной сохранности вверенных ему материальных ценностей;

- знакомить Работника с действующим законодательством Республики Казахстан о материальной ответственности Работников за ущерб, причиненный организации, а также с действующими внутренними документами, регламентирующими хранение, приемку, обработку, продажу (отпуск), перевозку или применение в процессе производства переданных ему материальных ценностей;

- проводить в установленном порядке инвентаризацию материальных ценностей.

3. В случае не обеспечения по вине Работника сохранности вверенных ему материальных ценностей определение размера ущерба, причиненного организации производится с участием Работника. При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб по фактическим потерям на основании данных бухгалтерского учета.

4. Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

а) вреда, причиненного организации при исполнении трудовых обязанностей;

б) противоправности поведения (действия или бездействия Работника);

в) причинной связи между противоправным поведением Работника и возникшим у ДЗО вредом;

г) вины Работника в причинении вреда.

5. Работник имеет право добровольно возместить ущерб, нанесенный организации и с согласия организации передать для возмещения причиненного вреда равноценное имущество или исправить поврежденное.

В случае отказа Работника добровольно возместить ущерб, организация имеет право обратиться в установленном порядке в суд для взыскания нанесенного ущерба.

6. Договор вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на все время работы Работника на занимаемой должности. При переходе Работника на другую работу или при расторжении трудового договора он должен передать находящиеся у него материальные ценности по акту приема - передачи лицу, указанному руководством организации. Окончательный расчет с Работником производится после сдачи им и утверждения организации указанного акта приема-передачи всех числящихся у него в подотчете материальных ценностей другому лицу.

8. Все приложения, изменения и дополнения к настоящему Договору действительны и являются его неотъемлемой частью, при условии, что они совершены в письменной форме и подписаны Сторонами.

9. Настоящий договор составлен в четырех экземплярах на русском и казахском языках, имеющих одинаковую юридическую силу, по два экземпляра для каждой из сторон, и является неотъемлемой частью трудового договора.

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель**  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) | **Работник**  Ф.И.О.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Домашний адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Удостоверение личности  № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_выдано \_\_\_\_\_\_\_ РК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  ИНН: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  (подпись) |

*Приложение № 4*

*к Коллективному договору, заключенному между*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

**Перечень профессий (должностей), которым предоставляется дополнительный**

**отпуск за вредные и тяжелые условия труда**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **п/н** | **Наименование**  **подразделения** | **Наименование профессии (должности)** | **Количество дней**  **доп. отпуска** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

*Приложение №5*

*к Коллективному договору, заключенному между*

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

**Акты Работодателя, издаваемые с учетом мнения представителей Работников**

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Наименование актов** |
| 1. |  |
| 2. |  |
| 3. |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |