

## **Обоснование необходимости заключения отраслевого соглашения**

Переход к рынку обусловил необходимость договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов работников, работодателей на различных уровнях. Вследствие этого в зависимости от сферы регулирования социально-трудовых отношений, в соответствии со ст. 275 Трудового Кодекса РК (глава 30), а также ст. 15 (глава 4) Закона РК «О социальном партнерстве» заключаются, следующие виды соглашений: **генеральное, отраслевые, региональные.**

Одно из важных мест в системе социального партнерства принадлежит **отраслевым трехсторонним соглашениям. При этом от лица Правительства выступает Министерство Нефти и Газа РК, от работодателей - отраслевая ассоциация, от работников -отраслевой профсоюз.** В Отраслевом Соглашении устанавливаются нормы оплаты и другие условия труда, а также социальные гарантии и льготы для работников отрасли).

Необходимо отметить, что трудовое законодательство (в частности главы 29 и 30 ТК РК) – это норма, закон, единый и обязательный для всех организаций, независимо от формы собственности и сферы деятельности. Однако оно не в полной мере способно учесть потребности работников отдельной отрасли. В этой связи отраслевое соглашение, как и коллективный договор, призвано дополнить гарантии, конкретизировать права работников по отношению к основному, базовому документу. Принимая во внимание актуальность выработки решения проблемы профилактики конфликтов в социально-трудовой сфере (**в частности основном по вопросам оплаты труда, условий труда**), необходимо также рассматривать отраслевое соглашение - как средство управления в конфликтных ситуациях и как средство профилактики конфликтов.

### **Целями Соглашения являются:**

- создание действенного механизма поддержания социальной стабильности в Организациях как важнейшего условия поступательного развития отрасли;
- установление минимальных отраслевых гарантий по оплате труда и компенсациям, охране и условий труда, а также определение механизма их предоставления в соответствии с трудовым законодательством РК и нормами международного трудового права (*Конвенции Международной организации труда № 95 «Об охране заработной платы», № 26 «О создании процедуры установления минимальной заработной платы» и № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», №148 «О производственной среде», №155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» и др.);*
- принятие обязательств, направленных на обеспечение рациональных и благоприятных для работников режимов труда и отдыха; содействие занятости работников;
- создание на основе выполнения обязательств Сторонами Соглашения заинтересованности работников в повышении собственных показателей работы и достижении плановых результатов деятельности Организаций;
- создание предпосылок для совершенствования и развития механизма социального партнерства.

**На основании вышеизложенного, предлагаем переформатировать положения действующего отраслевого соглашения на 2011-13 годы в отраслевое тарифное соглашение на 2014-16 годы с системным и комплексным охватом вопросов организации труда и заработной платы:**

- 1) Организация труда (формы организации труда и т.д.);
- 2) Организация единой системы нормирования труда (порядок, условия, методологические подходы к нормам времени выполнения трудовых операций, нормам выработки продукции, нормам обслуживания оборудования, нормативам численности работников, нормированным заданиям);
- 3) Организация заработной платы - системы тарифных условий оплаты труда (порядок, условия, формы (системы) оплаты труда, структура заработной платы, минимальная тарифная ставка, минимальный стандарт оплаты труда, тарифные ставки рабочих, схема должностных окладов служащих, надбавки и доплаты тарифного и надтарифного плана; оценка условий труда; учет трудовых затрат и др.);
- 4) Организация охраны труда;
- 5) Социальные гарантии и льготы.

**Научно-исследовательская  
лаборатория нормирования и оплаты труда**

**Б. Ергалиев**