

**Отчет о проделанной работе  
независимым экспертом Ержигитовой Ш.Д  
в рамках проекта с участием палат и объединений работодателей между  
Образовательным центром экономики Мекленбурга-Передней Померании e.V.  
и ассоциациями работодателей Центральной Азии**

*2024, сентябрь*

В рамках Проекта проведено аналитическое исследование социального партнерства Казахстана на примере железнодорожной и автомобильной отраслях.

**Цель исследования** - изучение действующей практики реализации социального партнерства, которая осуществляется через соглашения, заключаемые на республиканском, отраслевом и на локальном уровнях, а также их институциональной и организационной взаимосвязи.

Практическое значение данного исследования заключается в конкретных рекомендациях по изменению текущей ситуации заключения и действия отраслевых соглашений, что в результате приведет к усилению действующих положений трудового законодательства и приданию отраслевым соглашениям большего веса при реализации прав работников.

Реализация Проекта осуществлялась в несколько этапов:

**1 этап Проекта** - сравнительный анализ Генеральных соглашений РК (2021-2023 и 2024-2026 гг.);

**2 этап Проекта** - сравнительный анализ отраслевых соглашений на транспорте (2021-2023 и 2024-2026 гг.) и коллективных договоров;

**3 этап Проекта** – оценка особенностей и закономерностей практики заключения соглашений социального партнерства;

**4 этап Проекта** - рекомендации по заключению и осуществлению контроля за реализацией выполнения обязательств Отраслевых соглашений. Также принятие во внимание рекомендаций по изменению содержательной части Соглашений.

Социальное партнерство в Казахстане имеет 32-летнюю историю и представляет собой коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений, которое осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РК на основе заключения соглашений на разных уровнях:

- на республиканском - Генеральное соглашение;
- на отраслевом - Отраслевые соглашения;
- на региональном - Региональные соглашения.

## **I. Сравнительный анализ Генеральных соглашений РК**

Генеральное соглашение представляет собой правовой акт в форме письменного соглашения, определяющий содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на республиканском уровне.

Согласно Трудовому кодексу РК (ст.152, п.1) Генеральное соглашение заключается между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов.

Таблица 1.

Участники Генерального соглашения

| Генеральное соглашение<br>2021 - 2023 гг   | Генеральное соглашение<br>2024 - 2026 гг   |
|--|--|
| <b>Правительство РК:</b>   | <b>Правительство РК:</b>   |
| Заместитель Премьер-Министра   | Заместитель Премьер-Министра   |
| Министр МТиСЗН   | Министр МТиСЗН   |
| <b>Республиканское объединение профессиональных союзов:</b>                                | <b>Республиканское объединение профессиональных союзов:</b>                                |
| Федерации профсоюзов РК  | Федерации профсоюзов РК  |
| Казахстанская конфедерация труда   | Казахстанская конфедерация труда   |
| РОП «СПК «Аманат»  | РОП «СПК «Аманат»  |
| <b>Республиканское объединение работодателей</b>   | <b>Республиканское объединение работодателей</b>   |
| Национальная Конфедерация работодателей (предпринимателей)                                 | Национальная Конфедерация работодателей (предпринимателей)                                 |
| Республиканская ассоциация горнодобывающих и горно металлургических предприятий»           | Республиканская ассоциация горнодобывающих и горно металлургических предприятий»           |
| Казахстанская ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «KAZENERGY» | Казахстанская ассоциация организаций нефтегазового и энергетического комплекса «KAZENERGY» |

Однако, подписание Генеральных соглашений в рассматриваемые периоды представлено ограниченным кругом работодателей. Также отсутствует информация, какова представительность со стороны профессиональных союзов.

Содержание Генерального соглашения должно соответствовать основополагающим принципам социального партнерства, закрепленным в Трудовом кодексе РК и состоящим в полномочности представителей сторон, равноправии сторон, добровольности принятия обязательств и обязательность их исполнения сторонами, ответственности сторон за невыполнение принятых обязательств.

Структура и содержание Генерального соглашения определяется республиканской комиссией исходя из проектов Генерального соглашения, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них. Вместе с тем, в ст. 153 п.4 Трудового кодекса РК предусмотрены положения:

- 1) о рассмотрении законопроектов в области социально-трудовых отношений;
- 2) о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- 3) о развитии рынка труда, содействии эффективной занятости населения;

- 4) об утверждении национальной рамки квалификаций (исключен Законом РК от 04.07.2023);
- 5) об условиях и охране труда, промышленной и экологической безопасности;
- 6) о развитии социального партнерства и диалога;
- 7) о порядке формирования и деятельности группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений на отраслевом и региональном уровнях.

В ходе проведенного анализа структуры и содержания Генеральных соглашений 2021-2023 гг. и 2024-2026 гг. было установлено, что законодательно рекомендуемые положения отображаются в виде соответствующих разделов Генерального соглашения, т.е. визуально, нормы, которые были рекомендованы ТК РК, выполняются. (см. Табл.2. Сравнительный анализ содержания Генеральных соглашений).

Таблица 2.

Сравнительный анализ содержания Генеральных соглашений

| Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на <b>2021-2023 годы</b> | Генеральное соглашение между Правительством Республики Казахстан, республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) работодателей и республиканскими объединениями (ассоциациями, союзами) профессиональных союзов на <b>2024-2026 годы</b> |
|--|--|
| 1. Общие положения   | 1. Социальное партнерство и диалог   |
| 2. Социальное партнерство  | 2. Социально-экономическая политика  |
| 3. Экономическая политика  | 3. Рынок труда и занятость населения   |
| 4. Обеспечение занятости населения   | 4. Условия и охрана труда, промышленная и  |
| 5. Достойные условия и оплата труда  | 5. Социально-трудовые конфликты и забастовки   |
| 6. Социальная политика   | 6. Нормотворческая работа в области социально-трудовых отношении   |
| 7. Реализация соглашения и контроль за его выполнением   | 7. Порядок контроля за исполнением соглашения  |
|  | 8. Порядок формирования группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений на отраслевом и региональных уровнях  |
|  | 9. Порядок внесения изменений и дополнений   |
|  | 10. Ответственность сторон   |

Тем не менее, при более внимательном изучении и сопоставлении Генеральных соглашений были обнаружены существенные различия в их структуре и содержании.

1. Изменилась структура Генеральных соглашений по количеству разделов, так, в 2021-2023 гг. - 7 разделов, то в 2024-2026 гг. - 10 разделов за счет выделения ряда вопросов в отдельные разделы соглашения, таких как порядок контроля за исполнением соглашения, порядок формирования группы наблюдателей на отраслевом и региональном уровнях, ответственность сторон.

2. Существенно изменился подход к взятым обязательствам. Если в 2021-2023 годах обязательства сторон были разграничены, то в 2024-2026 годах стороны достигли соглашения, по которому у всех участников общие обязательства.

**Содержание раздела «Социальное партнерство и диалог»** являются аналогичными в рассматриваемые периоды. В разделе представлены меры, направленные на дальнейшую институционализацию системы социального партнерства на всех уровнях, а также усиление роли трехсторонних комиссий.

При этом необходимо отметить, что в Генеральном соглашении 2021-2023 гг. уже имелись подобные обязательства. Такие, как:

- по реформированию института социального партнерства посредством разработки Закона «О социальном партнерстве»;
- по модернизации Республиканской трехсторонней комиссии;
- совместная подготовка Национального доклада о социально-трудовых отношениях в РК.

Однако отсутствует статус выполнения данных обязательств.

**Содержание раздела «Социально-экономическая политика»** является типичными и обобщенными обязательствами, направленными на развитие экономической политики, создание условий для повышения качества и конкурентоспособности человеческого капитала; повышения прозрачности и открытости бюджетного процесса; устойчивого экономического роста и достижения высокого стандарта качества жизни для всех казахстанцев. При этом не предусмотрены эффективные механизмы и инструменты для выполнения принятых обязательств по данному разделу.

**Содержание раздела «Рынок труда и занятость населения»** Генерального соглашения 2024-2026 гг. представлены обязательства, направленные на развитие рынка труда и создание условий для качественных рабочих мест и расширение возможностей трудоустройства для безработных; по определению приоритетов развития НСК; по стимулированию трудовой мобильности и миграции. В то же время все принимаемые обязательства повторяются из соглашения 2021-2023 гг.

**Содержание раздела «Условия и охрана труда, промышленная и экологическая безопасность»** Генерального соглашения 2024-2026 гг. представлены обязательства, направленные на переход национальной системы управления охраной труда от компенсаторной к риск-ориентированной модели; решение гендерных проблем и искоренение наихудших форм детского труда; внедрение цифровой карты предприятий по условиям труда; совершенствование гибких форм занятости; определение МРЗП, организация нормирования труда. Стоит подчеркнуть, что в Генеральном соглашении 2021-2023 гг. приняты важные положения касательно оплаты труда:

- создание в первом квартале 2021 года рабочей группы ратификации Конвенции МОТ № 131 «Об установлении МРЗП с особым учётом развивающихся стран», в т.ч. по вопросу ежегодной индексации заработной платы;
- утверждение Дорожной карты по рассмотрению вопроса повышения МРЗП, в том числе путем его ежегодной индексации;

- разработка в 2021 г. Дорожной карты по реализации Концепции достойного труда МОТ

Неизвестно, в каком состоянии находятся вышеприведенные обязательства за прошедший период.

**Содержание раздела «Социально-трудовые конфликты и забастовки»** Генерального соглашения 2024-2026 гг. представлены обязательства, направленные на предупреждение и предотвращение социально-трудовых конфликтов и забастовок; совершенствование действующего порядка разрешения трудовых споров и конфликтов; проведение совместных семинаров и тренингов; разработка и принятие Дорожной карты по предупреждению социальной напряженности. Принятые обязательства не определены в конкретных деталях и сроках выполнения. Этот раздел был добавлен в Генеральное соглашение 2024-2026 гг.

**Содержание раздела «Нормотворческая работа в области социально-трудовых отношений»** Генерального соглашения 2024-2026 гг. представлены обязательства по совершенствованию социально-трудового законодательства, обеспечению учета норм Генерального соглашения при принятии соответствующих законодательных актов, разработка проекта Закона о социальном партнерстве, выполнение работ по ратификации Конвенции ООН. Принятые обязательства не имеют четкого и понятного инструментария, они не определены ни по конкретным деталям, ни в сроках их выполнения. Также необходимо отметить, что данные обязательства уже присутствовали в соглашении, которое было подписано в период 2021-2023 годов, и были включены в другие разделы. Статус их выполнения не представлен.

**Содержание раздела «Порядок контроля за исполнением соглашения»** является аналогичными в рассматриваемые периоды как 2021-2023 гг., так и 2024-2026 гг. и представлены следующими обязательствами: уполномоченный орган по труду обеспечит размещение на своем сайте все документы по социальному партнерству, в т.ч. Генеральное соглашение, план мероприятий по его реализации, периодическую отчетность по реализации не реже 2 раз в год; Положение о Республиканской трехсторонней комиссии, все протоколы ее заседаний.

При этом отсутствуют в открытом доступе План мероприятий по реализации Генерального соглашения 2021-2023 гг. и отчетность по его реализации. Дата вступления в силу Генерального соглашения 2024-2026 гг. – 2 марта 2024. в месячный срок со дня подписания все стороны соглашения направляют в МТСЗН комплекс мер по принятым обязательствам для формирования проекта плана мероприятий по реализации Генерального соглашения. Однако до сих пор отсутствует в открытом доступе информация по Плану мероприятий по реализации Генерального соглашения 2024-2026 гг.

Во соглашениях отсутствует четко сформулированный механизм контроля полноты и качества исполнения обязательств.

**Содержание раздела «Порядок формирования группы наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений на отраслевом и региональных уровнях»** поясняет, стороны соглашения имеют право назначить своих представителей для формирования группы наблюдателей для участия в разработке, корректировке и принятии соглашений на отраслевом и региональном уровнях.

**Содержание раздела «Порядок внесения изменений и дополнений»** информирует, что стороны соглашения вправе вносить инициировать внесение изменений и дополнений, а также в случае изменения законодательства РК, оказывающих влияние на исполнение обязательств.

**Содержание раздела «Ответственность сторон»** представлено общими нормами, которые прописаны в соответствии с законодательством за невыполнение взятых обязательств. Для принятия обоснованного решения об ответственности отсутствует четкий механизм для выявления случаев ненадлежащего исполнения или неисполнения отдельных обязательств.

В результате проведения сравнительного анализа можно сделать вывод о том, что в Генеральных соглашениях присутствует достаточно широкий спектр обязательств, а также множество общих формулировок, которые приводят к тому, что они не выполняются.

## **II. Анализ отраслевых соглашений РК**

Отраслевое соглашение определяет содержание и обязательства сторон по установлению условий труда, занятости и социальных гарантий для работников на отраслевом уровне. Ключевые направления содержания соглашения являются основой для разработки коллективных договоров в организациях.

Согласно ТК РК (ст. 152 п.2), между уполномоченными государственными органами соответствующей сферы деятельности, полномочными представителями работодателей и отраслевыми профессиональными союзами заключаются отраслевые соглашения. По этой причине, отраслевые соглашения в области железнодорожного и автомобильного транспорта имеют практически одинаковые формы. Также стоит обратить внимание на представительность сторон как со стороны работодателей, так и со стороны работников (см.Табл.3. и Табл.4.).

Принцип представительности субъектов социального партнерства имеет важное практическое значение, поскольку нельзя признать юридически значимым договорной акт, заключенный ограниченными представителями, не обладающим соответствующими полномочиями принимать и выполнять обязательства от всех работодателей или работников.

Таблица 3.

Участники Отраслевого соглашения по социально-трудовым вопросам  
железнодорожного транспорта

| Отраслевое соглашение<br>по социально-трудовым вопросам<br>железнодорожного транспорта 2021 - 2023гг.                                  | Отраслевое соглашение<br>по социально-трудовым вопросам<br>железнодорожного транспорта 2024 - 2026гг.                                  |
|--|--|
| <b>Государственный орган:</b>  | <b>Государственный орган:</b>  |
| Министерство индустрии и<br>инфраструктурного развития РК  | Министерство транспорта РК   |
| <b>Представители работодателей:</b>  | <b>Представители работодателей:</b>  |
| АО «НК «Қазақстан темір жолы»  | АО «НК «Қазақстан темір жолы»  |
| <b>Организации железнодорожного транспорта:</b>  | <b>Организации железнодорожного транспорта:</b>  |
| ТОО "КТЖ – Грузовые перевозки"   | ТОО "КТЖ – Грузовые перевозки"   |
| АО "Пассажирские перевозки"  | АО "Пассажирские перевозки"  |
| ТОО "Военизированная ж\охрана"   | АО "ВагонСервис"   |
| АО "Казтеміртранс"   | ТОО "Военизированная ж\охрана"   |
| АО "KTZ Express"   | АО "Казтеміртранс"   |
| АО "Ремлокомотив"  | АО "KTZ Express"   |
| АО "Теміржолсу"  | АО "Теміржолсу"  |
| АО "ВагонСервис"   | ТОО "КТЖ - Пассажирские локомотивы"  |
| АО "Локомотив курастыру зауыты"  | АО "Кедентранссервис"  |
| ТОО "Порт Курык"   | ТОО "Порт Курык"   |
| АО "Транстелеком"  |  |
| АО "Кедентранссервис"  |  |
| <b>Общественное объединение:</b>   | <b>Общественное объединение:</b>   |
| «Казахстанский отраслевой<br>профессиональный союз работников<br>железнодорожного, автомобильного,<br>воздушного и водного транспорта» | «Казахстанский отраслевой<br>профессиональный союз работников<br>железнодорожного, автомобильного,<br>воздушного и водного транспорта» |

Таблица 4.

Участники Отраслевого соглашения в сфере автомобильного транспорта

| Отраслевое соглашение<br>в сфере автомобильного транспорта Республики<br>Казахстан на 2021- 2023 гг. | Отраслевое соглашение<br>в сфере автомобильного транспорта Республики<br>Казахстан на 2021- 2023 гг. |
|--|--|
| <b>Государственный орган:</b>  | <b>Государственный орган:</b>  |
| Министерство индустрии и<br>инфраструктурного развития РК  | Министерство транспорта РК   |
| <b>Представители работодателей:</b>  | <b>Представители работодателей:</b>  |
| ОЮЛ «Союз автотранспортников Республики<br>Казахстан»  | ОЮЛ «Союз автотранспортников Республики<br>Казахстан»  |
|  | ОЮЛ «Союз международных автомобильных<br>перевозчиков Республики Казахстан»                          |
| АЮЛ «Автомобильный Конвент Казахстана»   | АЮЛ «Автомобильный Конвент Казахстана»   |
| ОЮЛ и ИП «Ассоциация пассажирских перевозок<br>города Нур-Султан»                                    | ОЮЛ и ИП «Ассоциация пассажирских перевозок<br>города Нур-Султан»                                    |
| <b>Республиканское общественное объединение</b>  | <b>Республиканское общественное объединение</b>  |
| «Казахстанский отраслевой профессиональный<br>союз работников среднего и малого бизнеса<br>«ҮНТҮМАҚ» | «Казахстанский отраслевой профессиональный<br>союз работников среднего и малого бизнеса<br>«ҮНТҮМАҚ» |

Содержание отраслевых соглашений определяется постоянно действующей отраслевой комиссией на основе проектов соглашений, представленных всеми сторонами социального партнерства или одной из них. Вместе с тем, Отраслевыми соглашениями (ТК РК ст.153, п.5) должны предусматриваться положения:

- 1) о рассмотрении программных и стратегических документов соответствующей отрасли;
- 2) о развитии социального партнерства и диалога в отрасли;
- 3) о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- 4) об основных принципах системы оплаты труда отрасли, в том числе установление:
  - минимальных тарифных ставок (окладов) в отрасли;
  - минимальных значений межразрядных коэффициентов;
  - единого порядка установления доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Рекомендуемые положения в структуре анализируемых отраслевых соглашений отображаются в виде соответствующих разделов, т.е. норма ТК РК в целом выполняется (см. Табл.5 и Табл.6)

Таблица 5

Сравнительный анализ содержания Отраслевых соглашений железнодорожного транспорта

| <b>Отраслевое соглашение<br/>железнодорожного транспорта на 2021-2023 гг.</b>                | <b>Отраслевое соглашение<br/>железнодорожного транспорта на 2024-2026 гг.</b>                |
|--|--|
| I. Общие положения   | I. Общие положения   |
| II. Обязательства Сторон   | II. Обязательства Сторон   |
| III. Порядок рассмотрения программных и стратегических документов железнодорожной отрасли    | III. Порядок рассмотрения программных и стратегических документов железнодорожной отрасли    |
| IV. Развитие социального партнерства и диалога в отрасли                                     | IV. Развитие социального партнерства и диалога в отрасли                                     |
| V. Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок | V. Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок |
| VI. Порядок утверждения Отраслевой рамки квалификаций  | VI. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств                               |
| VII. Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств                              | VII. Контроль за ходом выполнения Соглашения   |
| VIII. Контроль за ходом выполнения Соглашения  |  |



## Сравнительный анализ содержания Отраслевых соглашений автомобильного транспорта

| Отраслевое соглашение по социальному партнерству в сфере автомобильного транспорта РК на 2021-2023 годы           | Отраслевое соглашение по социальному партнерству в сфере автомобильного транспорта РК на 2024-2026 годы           |
|---|---|
| 1. Общие положения  | 1. Общие положения  |
| 2. Обязательства Сторон   | 2. Обязательства Сторон   |
| 3. Гарантии деятельности Профсоюза  | 3. Гарантии деятельности Профсоюза  |
| 4. Порядок рассмотрения программных и стратегических документов в отрасли пассажирских автотранспортных перевозок | 4. Порядок рассмотрения программных и стратегических документов в отрасли пассажирских автотранспортных перевозок |
| 5. Развитие социального партнерства и диалога в отрасли   | 5. Развитие социального партнерства и диалога в отрасли   |
| 6. Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок                      | 6. Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок                      |
| 7. Порядок утверждения Отраслевой рамки квалификаций  | 7. Порядок утверждения Отраслевой рамки квалификаций  |
| 8. Контроль за ходом выполнения Соглашения  | 8. Контроль за ходом выполнения Соглашения  |
| 9. Ответственность сторон за выполнение обязательств по Соглашению  | 9. Ответственность сторон за выполнение обязательств по Соглашению  |
| 10. Условия действия и выполнения Соглашения  | 10. Условия действия и выполнения соглашения  |

**а. Сравнительный анализ отраслевых соглашений по социально-трудовым вопросам железнодорожного транспорта**

При детальном сравнении разделов Отраслевых соглашений железнодорожного транспорта за период 2021-2023 гг. и 2024-2026 гг. выявлена полная идентичность как по структуре, содержанию и самой содержательной части соглашений (см. Табл.5).

**Содержание раздела «Общие положения»** является схожим по содержанию за рассматриваемые периоды и формальным по отношению к другим разделам, в котором указаны цели соглашения и основные принципы. Необходимо обратить внимание на п.7, что соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам и их семьям, пенсионерам обязательные для включения в коллективные договора и не ограничивает права Работодателей и работников в расширении этих гарантий.

**Содержание раздела «Обязательства сторон»** представлено обязательствами каждой из сторон соглашения.

**Обязательства министерства** сводятся в формальных содействиях в развитии отрасли, содействии бюджетных ассигнований и субсидирования социально значимых услуг, своевременной индексации тарифов оказываемых услуг.

**Обязательства работодателя** разделены на несколько областей:

1. **Система оплаты труда, трудовых отношений, режима труда и отдыха** включает информацию о доле основной заработной платы, о минимальном размере месячной тарифной ставки 1 разряда и минимальных значениях межразрядных коэффициентов в тарифных сетках в коллективных договорах, о размерах доплат на тяжелых, вредных и опасных работах, о привлечении выполнения работ в выходные и праздничные дни, о размере выплат за сверхурочные, ночные, время простоя и т.д. Также отражено: допустимая продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени, об условиях предоставления различных видов отпусков.
2. **Занятость и социальная защита высвобождаемых работников** представлена информация о процедуре уведомления при различных случаях реорганизации организации, о порядке регулирования численности в случае снижения объема работ, о мерах социальной поддержки в случаях реорганизации производства, о порядке преимущественных прав при сокращении и увеличении штатной численности.
3. **Условия и охрана труда, промышленной и экологической безопасности** представлены мерами по финансированию и выполнению мероприятий, направленных на обучение и комплексную подготовку персонала по безопасности и охране труда, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.
4. **Социальные гарантии** представлена рекомендациями о единой политике при разработке коллективных договоров в области предоставления социальных льгот и гарантий. Для повышения уровня социальной защищенности работников в коллективных договорах организаций рекомендуется предусматривать порядок предоставления медицинского страхования, различных видов материальной помощи, социальных пособий.

**Обязательства профсоюза** состоят из стандартных и формальных действий: выполнять обязательства коллективного договора, отраслевого генерального соглашения; обеспечивать соблюдение членами профсоюза порядка организации и проведения забастовок; не допускать трудовых конфликтов, развивать социальное партнерство.

**Содержание раздела «Порядок рассмотрения программных и стратегических документов железнодорожной отрасли»** содержит информацию, что координатором разработок является министерство, а инициатором разработок может выступить любая из сторон соглашения, а также представлена процедура рассмотрения предложений на заседаниях Отраслевой комиссии.

**Содержание раздела «Развитие социального партнерства и диалога в отрасли»** направлено на дальнейшее развитие социального партнерства для более эффективного использования его возможностей, повышение роли постоянно действующей комиссии по конкретизации содержания и исполнения соглашения, усилению ответственности за неисполнение соглашения.

**Содержание раздела «Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок»** представлено мерами по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и забастовок, а также взяты обязательства по разрешению трудовых споров исключительно путем примирительных процедур.

**Содержание раздела «Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств»** декларирует о признании соглашения как основного документа социального партнерства, и каждая сторона соглашения признает свои полномочия и ответственность за выполнение принятых обязательств.

**Содержание раздела «Контроль за ходом выполнения Соглашения»** информирует, что постоянно действующая комиссия осуществляет контроль за выполнением обязательств и не менее одного раза рассматривает ход выполнения соглашения и публикует результаты в отраслевой газете.

#### **в. Сравнительный анализ отраслевых соглашений по социально-трудовым вопросам автомобильного транспорта**

Отраслевое соглашение определяет содержание и обязательства сторон по повышению жизненного уровня и усилению защиты социально-экономических и трудовых прав работников отрасли регулярных пассажирских автотранспортных перевозок, совершенствование работы автобусных парков, автовокзалов, автостанций и других автопредприятий.

**Содержание раздела «Общие положения»** - изложены цели и основные принципы соглашения, а также заявлено, что соглашение устанавливает минимальные социальные гарантии работникам отрасли, предлагаемые для включения в коллективные договоры, и не ограничивает стороны в расширении этих гарантий.

**Содержание раздела «Обязательства сторон»** представлено обязательствами каждой из сторон соглашения.

**Обязанности министерства** сводятся в оказании приоритетной и всемерной государственной поддержки в развитии системы регулярных пассажирских и грузовых автомобильных перевозок, содействии бюджетных, местных ассигнований и субсидировании социально значимых услуг.

В соглашении п.5 имеется положение, что представителями работодателей принимаются обязательства при условии, если местные исполнительные органы будут строго соблюдать требования определенных нормативно-законодательных актов по субсидированию деятельности автопредприятий в полном объеме оказанных услуг.

**Обязательства работодателя** разделены на несколько областей:

- 1. Система оплаты труда, трудовых отношений, режима труда и отдыха** предусматривает проработать вопросы о минимальном размере месячной тарифной ставки 1 разряда и минимальных значениях межразрядных коэффициентов в тарифных сетках в коллективных договорах, о размерах доплат на тяжелых, вредных и опасных работах, о привлечении выполнения работ в выходные и праздничные дни, о размере выплат за сверхурочные, ночные, время простоя и т.д. Также отражено:

определять в трудовых и коллективных договорах продолжительность, условия и оплату предоставления отпусков; оплачивать работу и сохранять в период обучения заработную плату.

- 2. Занятость и социальная защита высвобождаемых работников** представлена информацией о процедуре уведомления при различных случаях реорганизации организации, о преимущественном трудоустройстве освобождаемых работников на вакантные рабочие места с соответствующей переподготовкой, о порядке преимущественных прав при сокращении и увеличении штатной численности.
- 3. Условия и охрана труда, промышленной и экологической безопасности** представлены мерами по финансированию и выполнению мероприятий, направленных на обучение и комплексную подготовку персонала по безопасности и охране труда, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, обеспечению условий труда в соответствии с санитарными нормами и не привлекать работников к выполнению обязанностей при необеспечении безопасных условий труда на рабочем месте.
- 4. Социальные гарантии** представлена рекомендациями о единой политике при разработке коллективных договоров в области предоставления социальных льгот и гарантий. Для повышения уровня социальной защищенности работников в коллективных договорах организаций рекомендуется предусматривать порядок предоставления медицинского страхования, различных видов материальной помощи, социальных пособий.

**Обязательства профсоюза** состоят из стандартных и формальных действий: выполнять обязательства коллективного договора, отраслевого генерального соглашения; обеспечивать соблюдение членами профсоюза порядка организации и проведения забастовок; не допускать трудовых конфликтов, развивать социальное партнерство.

**Содержание раздела «Гарантии деятельности профсоюза»** - министерство и представители работодателей обязуются соблюдать права профсоюза, создавать условия для нормальной деятельности, создавать определенный порядок и условия работы руководителям профсоюза.

**Содержание раздела «Порядок рассмотрения программных и стратегических документов в отрасли автомобильных перевозок»** содержит информацию, что координатором разработок является министерство, а инициатором разработок может выступить любая из сторон соглашения, а также представлена процедура рассмотрения предложений на заседаниях Отраслевой комиссии.

**Содержание раздела «Развитие социального партнерства и диалога в отрасли»** направлено на дальнейшее развитие социального партнерства для более эффективного использования его возможностей, повышение роли постоянно действующей комиссии по конкретизации содержания и исполнения соглашения, усилению ответственности за неисполнение соглашения.

**Содержание раздела «Мероприятия по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок»** представлено мерами по устранению причин и обстоятельств, которые могут повлечь возникновение коллективных трудовых споров и забастовок, а также взяты обязательства по разрешению трудовых споров исключительно путем примирительных процедур.

**Содержание раздела «Ответственность сторон за выполнение принятых обязательств»** декларирует о признании соглашения как основного документа социального партнерства, и каждая сторона соглашения признает свои полномочия и ответственность за выполнение принятых обязательств.

**Содержание раздела «Контроль за ходом выполнения Соглашения»** информирует, что постоянно действующая комиссия осуществляет контроль за выполнением обязательств и не менее одного раза рассматривает ход выполнения соглашения и публикует результаты в отраслевой газете.

### **с. Сравнительный анализ Коллективных договоров АО НК «Қазақстан темір жолы»**

Коллективный договор — правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемый между акционерным обществом «Национальная компания «Қазақстан темір жолы» и его трудовым коллективом, регулирующий социально-трудовые отношения, который заключен исходя из принципа равноправия и уважения интересов Сторон и направлен на обеспечение эффективной работы Компании. (см. раздел 1 «Общие понятия» Коллективного договора КТЖ на 2024-2026 гг).

Структура и содержание Коллективного договора определяются сторонами в соответствии с заключенными генеральными, отраслевыми и региональными соглашениями (ТК РК, ст. 157, п.1) и регламентированы обязательными разделами, которые могут дополняться взаимно согласованными обязательствами. Проведен сравнительный анализ структуры и содержания Коллективных договоров АО «НК «КТЖ» за 2021-2023 гг. и 2024-2026 гг. (см. Таблица 7).

Как видно из данных Таблицы 7, все требования, которые необходимы для выполнения обязательств по закону, были учтены в Коллективных договорах за рассматриваемые периоды. Вместе с тем, следует отметить, что такие важные элементы оплаты труда, как минимальный размер тарифной ставки (оклада) рабочих и служащих, межразрядные коэффициенты, надбавки и доплаты, дублируются с Отраслевыми соглашениями за рассматриваемые периоды и устанавливаются не ниже установленного законодательством РК. Одно из главных изменений в Коллективном договоре 2024-2026 годов, которые будут иметь положительные последствия на уровне заработной платы работников КТЖ - это установление областных коэффициентов к тарифной ставке.

## Сравнительный анализ по обязательным разделам Коллективного договора

| Основные положения коллективного договора   | Коллективный договор   |  |
|---|--|--|
|   | 2021-2023  | 2024-2026  |
| 1) о нормировании, системах оплаты труда, размерах тарифных ставок и окладов, надбавок и доплат работникам, в том числе занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Раздел III. Организация и нормирование труда, заработная плата, доплаты и надбавки   | Раздел III. Организация и нормирование труда, заработная плата, доплаты и надбавки   |
| 2) об установлении межразрядных коэффициентов   |  | Раздел III. п.9, 1) Приложение 3 Областные коэффициенты и порядковые номера тарифных сеток   |
| 3) о продолжительности рабочего времени и времени отдыха, трудовых отпусках   | Раздел IV. Рабочее время, время отдыха, трудовые и другие отпуска  | Раздел IV. Рабочее время, время отдыха, трудовые и другие отпуска  |
| 4) о создании здоровых и безопасных условий труда и быта, об объеме финансирования мероприятий по безопасности и охране труда, об улучшении охраны здоровья   | Раздел VI. Безопасность и охрана труда   | Раздел VI. Безопасность и охрана труда   |
| 5) о создании условий для деятельности профессионального союза  | Раздел X. Создание условий и гарантии для деятельности Профсоюза   | Раздел X. Создание условий и гарантии для деятельности Профсоюза   |
| 6) о порядке внесения изменений и дополнений в коллективный договор   | Раздел II. Общие положения п.7   | Раздел II. Общие положения п.7   |
| 7) о контроле и ответственности работников и работодателя за выполнение коллективного договора  | Раздел XI. Ответственность сторон за невыполнение принятых обязательств, Раздел XII. Контроль за исполнением Договора  | Раздел XI. Ответственность сторон за невыполнение принятых обязательств, Раздел XII. Контроль за исполнением Договора  |
| 8) об актах работодателя, требующих учета мнения представителей работников  | Раздел III. Организация и нормирование труда, заработная плата, доплаты и надбавок, п.9, 5). Приложение 2 к КД Порядок принятия актов Работодателя по согласованию или с учетом мнения представителей работников | Раздел III. Организация и нормирование труда, заработная плата, доплаты и надбавок, п.9, 5). Приложение 5 к КД Порядок принятия актов Работодателя по согласованию или с учетом мнения представителей работников |
| 9) о порядке допуска к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших <b>пенсионного возраста</b> , установленного Социальным кодексом Республики Казахстан        | Раздел VII. п.13.36)   | Раздел V.п.11. 17) Раздел VII. п.13.36)  |

Таблица 8 содержит анализ дополнительных взаимно согласованных обязательств, которые были включены в коллективные договоры за рассматриваемый период. Практически все пункты обязательств присутствуют в договорах. В то же время очень важный вопрос о порядке индексации заработной платы - отсутствует.

## Сравнительный анализ дополнительных взаимно согласованных обязательств

| Дополнительные обязательства коллективного договора   | Коллективный договор   |  |
|---|--|--|
|   | 2021-2023  | 2024-2026  |
| 1) об улучшении организации труда и повышении эффективности производства  | отсутствует  |  |
| 2) о порядке индексации заработной платы  | отсутствует  |  |
| 3) об обеспечении занятости, о подготовке, повышении квалификации, переподготовке, признании профессиональной квалификации и трудоустройстве высвобождаемых работников  | Раздел V. Занятость, социальная защита, профессиональная подготовка и переподготовка высвобождаемых Работников | Раздел V. Занятость, социальная защита, профессиональная подготовка и переподготовка высвобождаемых Работников |
| 4) о гарантиях, льготах и компенсационных выплатах работникам, проходящим подготовку, переподготовку, повышение и признание профессиональной квалификации, а также работникам, совмещающим работу с обучением   | Раздел IV. п. 10. 13) ж)   | Раздел IV. п. 10. 14) г)   |
| 5) об улучшении жилищных и бытовых условий работников   | Раздел VII. п.13. 7), 14)  | Раздел VII. п.13. 7), 14)  |
| 6) об оздоровлении, санаторно-курортном лечении и отдыхе работников   | Раздел VII. п.13. 4)а), б), 5), 6)   | Раздел VII. п.13. 4)а), б), 5), 6)   |
| 7) о гарантиях работникам, избранным в органы профессионального союза, а также выборным представителям и условиях для осуществления их деятельности   | Раздел X. п. 16. б) 8), 9)   | Раздел X. п. 16. б) 8), 9)   |
| 8) о порядке учета мотивированного мнения органа профессионального союза при расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профессионального союза  | Раздел V. п.11, 10) Приложение 8 Порядок предоставления мотивированного мнения профессионального органа        | Раздел V. п.11, 11) Приложение 10 Порядок предоставления мотивированного мнения профессионального органа       |
| 9) о компенсационной выплате в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя при достижении работником пенсионного возраста  | Раздел VII. п.13. 1) а), б)  | Раздел VII. п.13. 1) а), б)  |
| 10) о компенсационной выплате за время нахождения работников в пути от местонахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно   | Раздел VI. п.12, 7)  | Раздел VI. п.12, 8) и 9)   |
| 11) об оплате отпуска по беременности и родам, отпуска работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты по случаю потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с Социальным кодексом Республики Казахстан | Раздел VII. п.13, 2) б), 11)   | Раздел VII. п.13, 2) б), 11)   |
| 12) об ответственности работников и работодателя за причиненный ими ущерб   | Имеются обязательства Работодателя по возмещению вреда здоровью<br>Раздел VI.п. 12, 13)-16)                    | Имеются обязательства Работодателя по возмещению вреда здоровью<br>Раздел VI.п. 12, 13)-16)                    |
| 13) о добровольных пенсионных взносах   | Раздел III. п.9, 8)  | Раздел III. п.9, 8)  |
| 14) о гарантиях медицинского страхования работников и их семей, об охране окружающей среды  | Раздел VI. п. 12, 22)  | Раздел VI. п. 12, 24)  |
| 15) об осуществлении за счет средств работодателя добровольных пенсионных взносов в пользу работника в случае недостаточности у него средств для заключения договора пенсионного аннуитета со страховой организацией  | отсутствует  | отсутствует  |
| 16) о мероприятиях по обучению работников основам трудового законодательства Республики Казахстан   | Раздел IX. п.15, б)  | Раздел IX. п.15, б)  |
| 17) о выплате пособий и компенсационных выплат, в том числе при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью  | Раздел VI. п.12, 14) Приложение 12, Приложение 13, Приложение 14   | Раздел VI. п.12, 14)-19) Приложение 12, Приложение 13, Приложение 14   |
| 17-1) о гарантиях и льготах родителям и иным законным представителям, имеющим ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением   | Раздел VII. п.13, 21), 27), 28), 32), 33), 34), 35)  | Раздел VII. п.13, 21), 27), 28), 32), 33), 34), 35)  |

### **III. Оценка особенностей и закономерностей практики заключения соглашений социального партнерства**

Несмотря на наличие законодательного регулирования и 32-летнего опыта в развитии социального партнерства, крупный бизнес активно вовлечен в развитие корпоративной социальной ответственности. Вместе с тем, действующая модель социального партнерства имеет свои национальные особенности, и ключевые проблемы до сих пор не решены и остаются без внимания. В результате проведенного анализа были сделаны следующие выводы:

Во-первых, государство по-прежнему играет значительную роль государства в процессе регулирования социально-трудовых отношений, а профсоюзы и объединения работодателей выступают в роли наблюдателей. Пока ещё не созданы все условия для цивилизованного, равноправного и эффективного взаимодействия основных социальных партнёров.

Во-вторых, широкий перечень содержания соглашений, при этом вопросы регулирования оплаты труда или не конкретизированы, или не затрагиваются. Данная тенденция является негативной и ведет к снижению эффективности социального партнерства, так как не соблюдается базовый принцип заключения соглашений.

В-третьих, система социального партнерства отличается многоуровневым характером, при котором отсутствует четко установленная взаимосвязь, обязательства верхних уровней практически повторяют обязательства верхних уровней с небольшими изменениями.

В-четвертых, понятийный аппарат в системе социального партнёрства нуждается в серьёзном совершенствовании, требуется конкретизация самого понятия «социальное партнёрство», а отдельные нормы его существенно отличаются от общепризнанных международных стандартов, что обусловлено недостаточным уровнем законодательного обеспечения и сравнительно малым числом ратифицированных конвенций МОТ.

Для подтверждения вышеизложенного представим некоторые установившиеся закономерности, такие как:

1. организационное построение социального партнерства;
2. освещение вопросов оплаты труда в соглашениях;
3. содействие социального партнерства в формировании Национальной системы квалификаций.

#### **1. Организационное построение социального партнерства:**

- отсутствие стратегической цели и приоритетных задач, направленных на создание благоприятных условий для устойчивого развития предприятия, отрасли, экономики;
- не определены роли и выгоды каждого субъекта социального партнерства: государства, работодателя, работника;
- несоответствие основополагающих принципов социального партнерства общепризнанным международным стандартам, таким как ответственность и контроль за выполнением обязательств, а также представительность сторон;



- отсутствие действенных институциональных механизмов и инструментов для активного участия сторон в развитии партнерских отношений на уровне предприятия, отрасли, региона, страны;
- не выстроены коммуникационные связи, что находит отражение на отсутствии четкой иерархии уровней социального партнерства;
- отсутствие ключевых показателей и индикаторов, характеризующих уровень развития социального партнерства;
- дублирование ряда обязательств в соглашениях всех уровней, которые регулируются другими нормами закона и обязательны для исполнения.

## **2. Освещение вопросов оплаты труда в соглашениях**

Особое внимание следует обратить на предмет договоренностей соглашений всех уровней социального партнерства. Но прежде предлагаем еще раз рассмотреть ключевые понятия данной тематики ТК РК (ст.1.):

8) соглашение генеральное, отраслевое, региональное (далее – соглашение) – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого 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;

17) условия труда – условия оплаты, нормирования труда, выполнения трудовых обязанностей, режима рабочего времени и времени отдыха, порядок совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, безопасности и охраны труда, технические, производственно-бытовые условия, а также иные по согласованию сторон условия труда.

Это означает, что в соответствии с принятыми законодательными нормами РК предметом переговоров всех уровней социального партнерства должны быть прежде всего вопросы оплаты труда.

Если провести сравнение с лучшей мировой практикой, то соглашения имеют целью достижение согласия по форме и размерам оплаты труда, а также установление механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен и выполнения показателей, определенных коллективным соглашением.

Однако практика заключения соглашений в РК имеет свои закономерности:

- вопросы оплаты труда не входят в сферу реальных действия и освещаются лишь в общих чертах, без принятия конкретных обязательств;
- содержатся общие положения по условиям труда, но при этом повторяя нормы трудового законодательства, что не соответствует международным стандартам социального партнерства;
- отсутствует обязательный перечень, определяющий основные критерии достойной и справедливой оплаты труда;
- действующий порядок формирования и утверждения минимального размера заработной платы (МРЗП) не служит ключевым рычагом в регулировании

оплаты труда и ориентиром для достойной и справедливой оплаты труда. На ежегодной основе устанавливается размер МРЗП без участия других участников социального партнерства. Тем самым, не соблюдается его основной принцип – равноправия участников (ст.147 ТК РК). Также отсутствуют регламентирующие процедуры по установлению как размера МРЗП, так и МРЗП в отрасли, а также норм по применению региональных коэффициентов. Данный факт также не соответствует ключевым принципам Конвенции МОТ о регулировании минимального размера оплаты труда;

- отсутствует на государственном уровне механизм индексации заработной платы

Таким образом, в результате отсутствия четкой и последовательной государственной политики регулирования системы оплаты труда, а также наличия эффективных механизмов по формированию достойной и справедливой оплаты труда являются причинами недовольства уровнем заработной платы и создают предпосылки к трудовым конфликтам в различных отраслях экономики.

### **3. Содействие социального партнерства в формировании Национальной системы квалификаций**

Необходимо отметить, что в соответствии с рекомендациями ОЭСР, МОТ, Евросоюза, построение Национальной системы квалификации – имеет статус национальной темы, в нее закладывается гарантия того, что в стране имеется потенциал развития социального диалога, который может управлять результативным и качественным трудом, конкурентоспособностью на мировом рынке и устойчивой экономикой.

Поэтому, в соответствии с лучшими мировыми практиками, одним из приоритетных направлений социального партнерства является развитие национальной системы квалификации, разработка отраслевых профессиональных стандартов, квалификационных характеристик, совершенствование системы обучения и подтверждения квалификации. В то же время, в 2023 году разработка основных элементов национальной системы квалификации исключены из содержания соглашений социального партнерства ТК РК.

Также необходимо отметить, что в ст.101.п.8ТК РК отмечено, что «квалификационные требования к работникам и сложность определенных видов работ устанавливаются на основе профессиональных стандартов (ПС), а при их отсутствии на основе Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих (КС), тарифно-квалификационных характеристик профессий рабочих и типовых квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций».

В то же время, в перечисленных нормативно-квалификационных справочниках присутствует различие в установлении уровня квалификации: так, например, в ЕТКС – определен с 1 по 8 тарифный разряд для рабочих профессий, в КС – отсутствуют уровни квалификации, в ПС – имеются 8 уровней квалификации, в НКЗ – имеются 4 уровня навыков.

Из этого следует, что в настоящий период отсутствуют единые нормы и подходы в регулировании ст.103 п.1 ТК РК, где «размер месячной заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда».

Такое положение дел приводит к тому, что оплата труда на уровне всех отраслей экономики носит бессистемный характер, а произвольное, беспорядочное и необоснованное установление квалификационных разрядов каждым отдельным работодателем приводит к неравенству, несправедливости, созданию конфликтных ситуаций и способствует социально-экономической нестабильности предприятия, отрасли, региона и в целом страны.

В результате отсутствия прозрачных и понятных подходов в системе квалификаций, происходит негативное влияние на процесс формирования и проведения прозрачной, понятной кадровой политики, а также на интеграцию HR-процессов на уровне предприятий. Эти обстоятельства затрудняют логическое построение иерархической взаимосвязи между уровнями квалификации, необходимой при планировании последовательной карьеры и ротации персонала, усложняют проведение работ по формированию кадрового резерва на принципах меритократии, созданию профессиональных лифтов и продвижению имиджа рабочих профессий.

#### **IV. Рекомендации по итогам аналитического исследования**

Принимая во внимание выявленные проблемы и ошибки ключевых аспектов социального партнерства, а также формальный подход функционирования соглашений, в условиях отсутствия действенных инструментов, представляю рекомендации по заключению и осуществлению контроля за реализацией выполнения обязательств Отраслевых соглашений. Также приняты во внимание рекомендации по изменению содержательной части соглашений.

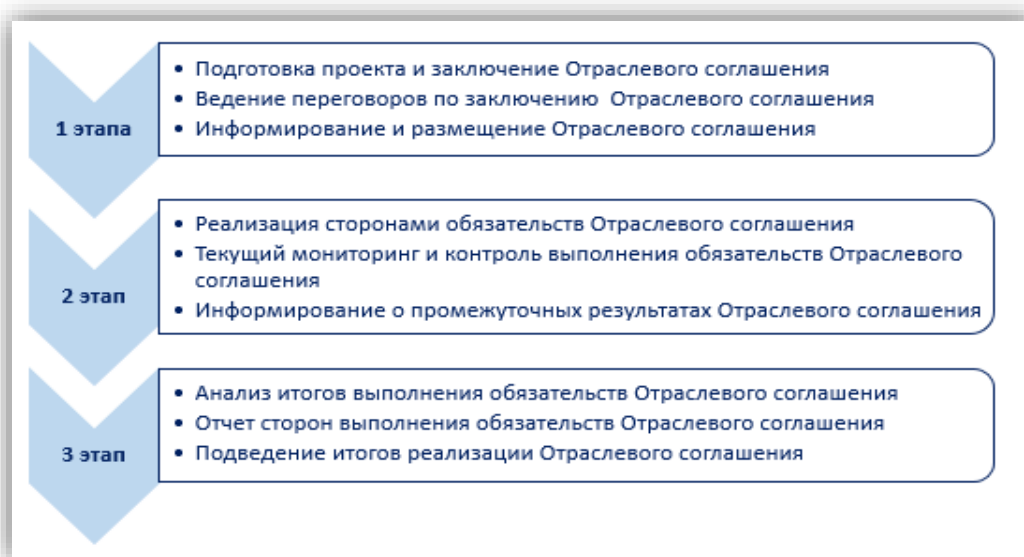
1. Отраслевое соглашение - правовой акт, регулирующий взаимные обязательства, права и ответственность сторон, заключивших соглашение, за его выполнение, устанавливающий и условия труда, занятость, социальные гарантии для работников определенной сферы отрасли, с учетом специфики профессиональной деятельности.
2. Отраслевые соглашения формируются на следующих основных принципах:
  - равноправия участников соглашения в выдвижении взаимных требований, паритетном представительстве и осуществлении контроля за выполнением принятых договоренностей;
  - предоставления свободы в обсуждении вопросов, касающихся их социально-трудовых проблем;
  - добровольности в принятии обязательств;
  - взаимной экономической ответственности при невыполнении условий соглашения;
  - учета реальных возможностей обеспечения принимаемых обязательств.

### 3. Представительность Сторон, заключающих соглашение, являются:

- отраслевые объединения профсоюзов или представители трудовых коллективов, выражающие интересы работников с охватом не менее 70%;
- отраслевые формирования, выражающие интересы работодателей с охватом не менее 70%.

### 4. Отраслевые соглашения, предусматривающие полное или частичное бюджетное финансирование, заключаются при обязательном участии представителя исполнительного органа государственной власти.

### 5. Основные этапы реализации Отраслевого соглашения

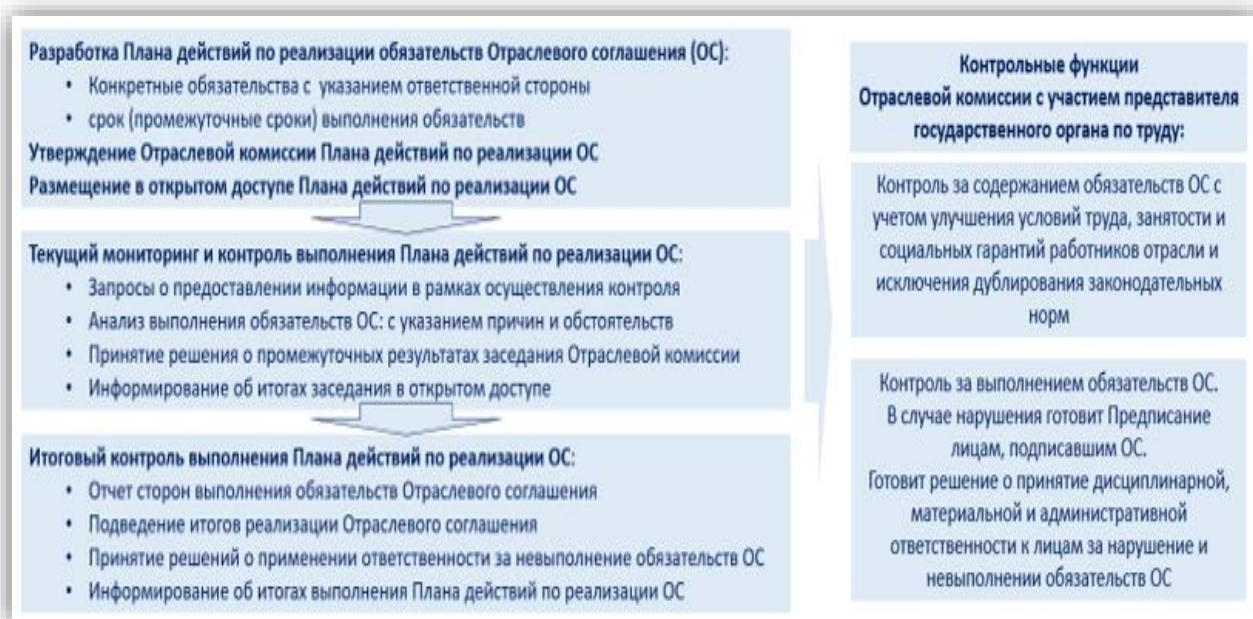


### 6. Алгоритм порядка ведения переговоров



### 7. Алгоритм процесса осуществления контроля за выполнением Отраслевого соглашения.

Для осуществления контроля и привлечения к социально-партнерской ответственности необходим четкий алгоритм действий и определение подробной процедуры, которая установлена в существующих соглашениях.



8. Рекомендации аналитического исследования «Анализ социального партнерства в Казахстане» (март-август 2023г.), проведенные в рамках международного проекта Образовательный центр экономики федеральной земли Мекленбург-Передняя Померания E.V. (BW) и СТК «KAZLOGISTICS» остаются также актуальными

| <b>Предложения по изменению содержательной части Соглашений</b>                                 |  |
|---|--|
| <b>Определение минимальной заработной платы (МРЗП)</b>  | - вопрос процедуры установления и использования МРЗП занимает ключевое место в организации системы оплаты труда поэтому необходимо <b>строго следовать рекомендациям МОТ и стать ключевым параметром ГС</b>  |
| <b>Определение минимальной тарифной ставки (МТС) в отрасли</b>                                  | - необходима <b>разработка унифицированного механизма установления минимальной тарифной ставки в отрасли</b> , поскольку данная величина определяет уровень оплаты труда в отрасли с учетом финансового положения предприятия  |
| <b>Доля постоянной части заработной платы в общей заработной плате</b>                          | - имеет существенное значение в вопросах достижения достойного уровня заработной платы, т.к. данный показатель означает уровень гарантий в оплате труда работников   |
| <b>Процедура установления межразрядного коэффициента</b>  | - показывает, во сколько раз оплата определенного тарифного (квалификационного) разряда выше оплаты первого, минимального разряда. Совокупность межразрядных коэффициентов отражает уровень дифференциации заработной платы в зависимости от уровня квалификации   |
| <b>Установление соотношения минимальной и максимальной заработной платы</b>                     | - позволит регулировать и предотвращать неоправданно высокую дифференциацию в оплате труда   |
| <b>Доля оплаты труда в валовой добавленной стоимости предприятия</b>                            | - определяет уровень справедливого распределения вновь созданной стоимости между работодателями и работниками, поэтому для достижения справедливой заработной платы рекомендуется включать данный показатель в отраслевые соглашения и коллективный договор  |
| <b>Порядок индексации заработной платы</b>  | - необходим порядок адекватной индексации в соответствии с ростом потребительских цен на товары и услуги, т.к. является важнейшим фактором, обеспечивающим достижение достойной и справедливой заработной плат   |
| <b>Распределение численности персонала по тарифным (квалификационным) разрядам</b>              | - показатель распределения заработной платы в отрасли (на уровне предприятия) с целью выработки минимальных норм и установление оплаты на уровне, превышающей действующий минимальную тарифную ставку в отрасли. Коллективные переговоры можно использовать в целях установления оплаты труда сверх действующего МРЗП. |
| <b>Соотношение уровня заработной платы в сопоставимых темпах роста производительности труда</b> | Основным фактором роста реальной заработной платы является повышение производительности труда. Повышая <b>реальную заработную плату и инвестируя в развитие человеческого капитала</b> , работодатель создает условия для <b>усиления заинтересованности персонала в снижении себестоимости продукции (работ)</b>      |