

**«Кедентранссервис»
акционерлік қоғамы мен оның
еңбек ұжымы арасындағы
2024-2026 жылдарға арналған
ҰЖЫМДЫҚ ШАРТ**

**«Кедентранссервис» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы
арасындағы 2024 – 2026 жылдарға арналған Ұжымдық шарт**

Астана қ-сы

I бөлім. Жалпы ұғымдар

Балалар – Қоғам Қызметкерлерінің балалары;

Дистанциялық (қашықтықтан) жұмыс – жұмыс процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдану мен жұмыс берушінің орналасқан жерінен тысқары еңбек процесін жүзеге асырудың айрықша нысаны.

Қараудағы адамдар – Қоғам Қызметкерлерінің еңбекке жарамсыз туысқандары:

- а) (Қызметкердің 18 жасқа дейінгі кәмелетке толмаған балалары;
- б) балалық шағынан I және II топтағы мүгедек немесе I топтағы мүгедек деп танылған кәмелетке толған үйленбеген балалары;
- в) 3 жасқа дейінгі баланың күтімі бойынша демалыста отырған оның күйеуі/әйелі;
- г) еңбекке қабілетсіз ата-аналары;
- д) 18 жасқа толмаған тұлғалар, Қызметкердің қамқорлығымен белгіленген тәртіппен, тиісті мемлекеттік органдардан құжаттар ұсынған кезде;
- е) жеңілдікке құқығы бар, Қызметкердің қорғанышында немесе қамқорлығында тұрған және онымен бірге тұратын тұлға);

Ұжымдық шарт – олардың өкілдері тұлғасында Қызметкерлер және жұмыс беруші арасында жасалатын, ұйымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін, жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт;

Компания – «Қазақстан темір жолы» ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы;

Зейнеткер – Қоғамның ішкі құжаттарына сәйкес Қоғамда есепте тұрған жеке тұлға;

Қызметкерлердің өкілі, Кәсіподақ - «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі Қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі;

«Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталған қызметкерлер – Компанияның кадр комитетінің шешімін ескере отырып, компания басшысының ұсынысы негізінде белгіленген тәртіппен «Құрметті теміржолшы» белгісі берілген Қызметкерлер;

Қызметкерлер – жұмыс берушімен еңбек қатынастарында тұрған және еңбек Ұжымдық шарты бойынша жұмысты тікелей орындаушы жеке тұлғалар;



Балаларды жалғыз тәрбиелеуші Қызметкерлер – баланы/балаларды жалғыз тәрбиелеуші тұлғалар (некеде жоқ әйел/еркек, ажырасқан әйел/еркек, жесір/тұл, қорғаншы);

Жұмыс беруші, Қоғам – «Кедентранссервис» акционерлік қоғамы;

Әлеуметтік пакет – Қоғам Қызметкерлер мен зейнеткерлерге уәджеме, ұстап қалу, еңбек тиімділігін арттыру, сондай-ақ әлеуметтік-экономикалық қорғау мақсатында ұсынатын кепілдіктер, жеңілдіктер мен өтемақылар;

Қоғамның құрылымдық бөлімшелері - Қоғамның филиалдары және өкілдіктері;

Арнайы (автокөліктік) құрал – мүмкіндіктері шектеулі тұлғалардың (мүгедектердің) функционалдық бұзушылықтарына қарай олардың қажеттіліктеріне бейімделген автомобиль (автомашина);

Арнайы қатынас құралдары:

- 1) бөлмелік кресло-арба;
- 2) серуендейтін кресло-арба;

Транзит – бұл жолаушыларды бір пункттен екіншісіне аралық пункттер арқылы тасымалдау;

II бөлім. Жалпы ережелер

1. Бірге Тараптар деп аталатын, «Кедентранссервис» акционерлік қоғамының атынан «Кедентранссервис» акционерлік қоғамының Бас директоры (бұдан әрі – Жұмыс беруші) және «Кедентранссервис» акционерлік қоғамы қызметкерлерінің өкілі – «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – Кәсіподақ) атынан Кәсіподақ төрағасы, төмендегілер туралы осы Ұжымдық шартты жасасты.

2. Ұжымдық шарт Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі (бұдан әрі – Еңбек Кодексі) және өзге де нормативтік құқықтық актілер, сондай – ақ мемлекеттік орган – Қазақстан Республикасы Көлік министрлігі, «Қазақстан темір жолы» Ұлттық компаниясы» акционерлік қоғамы, темір жол көлігінің өзге де ұйымдары және «Теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің Қазақстандық салалық кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі арасында Салалық келісім 2024-2026 жылдарға арналған әлеуметтік-экономикалық мәселелер бойынша негізінде жасалды.

3. Ұжымдық шарт әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады, Тараптардың тең құқықтарын және мүдделерін сыйлау қағидағтарын негізге ала отырып жасалды, Қоғамның тиімді жұмысын қамтамасыз етуге бағытталған.

4. Ұжымдық шарт 2024 – 2026 жылдарға жасалған және 2024 жылғы 1 қаңтардан бастап күшіне енеді.

5. Ұжымдық шарттың күші, жұмыс берушіге және олардың атынан Ұжымдық шарт жасалған Қоғамның Қызметкерлеріне және оларға жазбаша өтініштің негізінде қосылған Қызметкерлердің, босатылған, сайланбалы және



штаттық кәсіподақ Қызметкерлеріне қолданылады. Қосылу тәртібі Ұжымдық шартқа №1 қосымшада қарастырылған.

Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде есепте тұрған жұмыс істемейтін, соның ішінде «Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталған зейнеткерлер үшін Ұжымдық шартпен жеке әлеуметтік пакет қарастырылады.

6. Ұжымдық шарттың ережелері Тараптардың басшылыққа алуы мен орындауы үшін міндетті болып табылады. Тараптардың ешқайсысының Ұжымдық шарттың кез келген тармағын бір жақты өзгертуге немесе қолданысын тоқтатып қоюға құқығы жоқ.

Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың жалпы келісімі бойынша енгізіледі.

Тараптардың біреуінің келіссөздерді бастау туралы талабы екінші Тарап үшін міндетті болып табылады. Ұжымдық шартқа енгізілетін барлық толықтырулар мен өзгерістерді Жұмыс беруші мен Кәсіподақ өкілдерінің ішінен құрылатын комиссия қарайды, Ұжымдық шарттың ажыратылмас бөлігі болып табылатын және онымен тең заңдық күші бар, Тараптар қол қоятын қосымша келісіммен ресімделеді. Ұжымдық шарттың ережелерін түсіндіру Тараптардың өзара келісімі бойынша жүзеге асырылады.

7. Ұжымдық шарттың қолданылу мерзімі аяқталған жағдайда, ол жаңа Ұжымдық шарт жасалғанға дейін, бірақ оның қолданылу мерзімі аяқталғанға дейін тараптардың кем дегенде біреуі жаңа Ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізген жағдайда, бір жылға дейінгі мерзімге ұзартылды деп есептеледі.

Ұжымдық шарт осы тармақтың бірінші абзацында белгіленген мерзімді шектемей, жаңа Ұжымдық шарт жасалған күнге дейін ұзартылуы мүмкін.

Ұжымдық шарт қоғамды қайта құру кезеңінде өз күшін сақтайды.

III бөлім. Еңбекті ұйымдастыру және нормалау, еңбекақы, қосымша ақылар мен үстемеақылар

8. Жұмыс беруші:

1) Қызметкердің айлық тарифтік мөлшерлемесінің ең төменгі мөлшерін Қазақстан Республикасының тиісті қаржылық жылға арналған республикалық бюджет туралы заңымен белгіленген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен төмен емес белгілеуге.

Негізгі еңбекақының үлесін бір жолғы ынталандыру төлемақыларын ескерусіз Қоғам Қызметкерлерінің айлық еңбекақысының 75 пайызынан кем болмайтын мөлшерде қамтамасыз етсін;

Қоғам Қызметкерлері үшін еңбекақы төлеудің ең аз кепілдігі ретінде - штаттық кестеге сай және лауазымына байланысты грейдтарға сәйкес тарифтік ставкалар мен жалақыларды қолдансын.

2) ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын Қызметкерлерге жұмыс орындарын аттестациялау нәтижелері бойынша осы Ұжымдық шартқа 2-қосымшаға

сәйкес тарифтік ставкаларына (лауазымдық жалақыларына) қосымша төлемдер белгілеуге;

3) тарифтік мөлшерлемелердің (лауазымдық жалақылардың) көлемдерін ұлғайту/төмендету туралы шешімді Еңбек кодексінің талаптарын сақтаумен және Қоғамның қаржылық-экономикалық жағдайына қарай қабылдауға;

4) қайта ұйымдастырумен немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруімен және (немесе) көлемнің қысқаруымен байланысты өзгерістерге байланысты еңбек нормалары оларға қатысты Қызметкерлерді өзгерістер енгізілгенге дейін кем дегенде бір ай бұрын хабарлауға.

5) Жұмыс берушінің актілерін осы Ұжымдық шартқа №3 қосымшаға сәйкес Қызметкерлердің өкілдерімен келісу немесе олардың пікірлерін ескеру бойынша қабылдауға;

6) Еңбек ақы өтеу жүйесіне енетін Қызметкерлерге кемінде айына бір реттен төлемдер жасауды қамтамасыз ету, оның ішінде:

аванс (жалақы) төлеу кезінде – лауазымдық жалақының 50 пайызынан артпайтын көлемде ағымдағы айдың 15-інен кейін, Қазақстан Республикасы заңнамасымен қарастырылған салықтар мен басқа өтемдерді ұстап қалғаннан кейін;

еңбекті өтеу (жалақы) кезінде - есептік айдан кейінгі айдың 10-ына дейін есептік айда төленіп қойған аванс сомасын шығарып тастағаннан кейін.

Кесімді еңбекақы жүйесі белгіленген Қызметкерлерге аванс төленбейді.

Еңбек шарты тоқтатылған кезде, Қызметкерге тиесілі барлық сомалардың төленуін ол тоқтатылғаннан кейін үш жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізуге;

7) міндетті зейнетақы жарналарының дер кезінде аударылуын қамтамасыз етуге;

8) Жұмыс берушінің ішкі актілеріне сәйкесті Қызметкерлердің лауазымдық жалақысына:

лауазымдарды қоса атқарғаны үшін;

қызмет көрсету аясының кеңеюі және жұмыс көлемінің артқаны үшін;

уақытша жоқ Қызметкердің міндеттерін, негізгі жұмысынан босатылмастан, орындағаны үшін.

бригада басқарғаны (негізгі жұмысынан босатылмаған жұмысшылар қатарынан бригадир) үшін үстемақы жасау.

Аталмыш үстемақыларды еңбекақы қоры мен жұмыс көлеміне байланысты қайта қарастыруға.

Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес «Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталған Қызметкерлердің лауазымдық жалақысының 10 пайызынан кем емес мөлшерде ай сайынғы қосымша өтем жасауға;

9) Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес Қызметкерлерді моральды ынталандыру түрлерін қолдануға міндеттенеді;

10) Қоғам Қызметкерлерінің барлық санаттарына күнтізбелік кезеңге келесі сыйлықақы түрлерін:

а) айдағы / тоқсандағы / жартыжылдықтағы жұмыс нәтижелері бойынша;

- бір жылға (еңбек шығындарына бөлінген қаражатты үнемдеу арқылы);

- Қазақстан Республикасының күніне, Қазақстан Республикасының Тәуелсіздік Күніне, Наурыз мейрамына, сондай-ақ көлік қызметкерлері күніне арналған біржолғы сыйлықақылар 10 АЕК-тен аспайтын жиынтық мөлшерде (тиісті жылға арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ең төменгі жалақы мөлшері). Біржолғы сыйлықақыны төлеу Қоғам штатында тұратын қызметкерлерге, сыйлықақы беру туралы бұйрық шыққан күнгі қызметкерлердің мынадай санаттарын қоспағанда, жүргізіледі:

а) бала Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген жасқа толғанға дейін оның күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын қосымша демалыс;

б) қызметкердің өтініші негізінде тараптардың келісімі бойынша жалақысы сақталмайтын күнтізбелік 30 (отыз) күннен асатын ұзақ демалыс;

в) мерзімді әскери қызмет өткеру кезеңіне жұмыстан босатылған (жұмыс орны сақталатын);

11) сыйақы есептеу кезінде кезекті еңбек демалысында (жұмыс күндері) болған уақыты, қызметтік іссапарда (соның ішінде біліктілікті арттыру курстарында) болған кезеңі нақты жұмыс істеген уақытына қосылады;

12) Қызметкерлердің еңбекақысын есептеу кезінде экологиялық апат аймағында тұрғаны үшін қосымша төлемді қолдануға (осы Ұжымдық шартқа 4-қосымша);

13) жұмыс орнында ауа температурасы Цельсий бойынша 0 градустан төмен болған кезде кесімді жұмысшы еңбексыйымдылығы нормаларына, температура деңгейіне орай, сәйкесті арттыру коэффициенттерін қолдануға;

14) қызметкерлерге мерзімнен тыс жұмыс сағаттарына, соның ішінде жұмыс уақытын жинақтап есепке алған кезде, кем дегенде бір жарымдық мөлшерде ақы төлеуге.

Тараптардың келісімі бойынша мерзімінен тыс сағаттары үшін қызметкерге мерзімінен тыс жұмыстың бір сағаты үшін кемінде бір сағат есебімен демалыс сағаттарын беруге рұқсат етіледі.

Жұмыстың түнгі уақыты мереке немесе демалыс күніне сәйкес келген жағдайда еңбекке ақы төлеу түнгі сағаттар және мереке немесе демалыс күндердегі сағаттар үшін жеке төленеді.

Мерзімінен тыс сағаттарды есептеу үшін жұмыс уақыты нормаларын болмаған сағаттарға түзетуді жүргізу (уақытша жұмысқа қабілетсіздігі, еңбек демалысы, еңбекақысы сақталмайтын демалыс);

15) Қызметкер күнәсі бойынша емес болған бос тұрып қалу уақытын орташа жалақының 65 пайызынан кем емес есеп тұрғысынан төлеу. Қызметкер өміріне немесе денсаулығына қатер төндіретін жағдайлар (мұндай

жағдайды Қоғамның еңбекті қорғау және қауіпсіздігіне жауапты бөлімшесі, ал дау туған жағдайда – еңбек бойынша өкілетті мемлекет орны растағанда) туындағанда, орын алған бұзылушылықтарды жоюға жұмсалған бүкіл кезең бойында Қызметкерге орташа жалақыны төлеу (Қызметкер кесірінен болған тұралау уақыты төленбейді);

16) біліктілікті арттыру курстарына, оның ішінде Қазақстан Республикасынан тыс жерлерге, жіберген кезде Қызметкерге жол жүру, тұру (егер тұру құны оқу құнына кірмесе) және тәулік ақыларын белгіленген мөлшерде оқу орнына барып-келу мерзіміне орай төлеуге.

Біліктілікті арттыру курстарында оқу немесе қайта дайындау кезеңінде Қызметкерге бұрынғы жұмыс орны және орташа жалақысын сақтау.

Біліктілікті арттыру курстарында болған және Жұмыс беруші филиалдарында – өндірістен қол үзіп теміржол көлігі Қызметкерлері оқу орталықтарында оқыған кезде басқа қаладан келген тыңдаушыларға алғашқы оқу айы үшін тәуліктік шығындарын іссапар бойынша күші бар актілерімен анықталатын нормаларға сай өтеуге.

Кәсіптік дайындық, қайта дайындық және біліктілікті арттыру аяқталған соң оқытылушы оқу шартында көрсетілген мерзімді Жұмыс берушіге еңбегімен өтеуі міндетті.

Оқу шартымен белгіленген мерзіміне дейін Қызметкер немесе Жұмыс беруші қалауымен Қызметкер күнәсі салдарынан еңбек шартының үзілуі жағдайында Қызметкер оның оқумен байланысты жұмсалған шығындардың орнын өтелмеген мерзімге пропорционалды толтыруға.

17) негізгі жұмысынан босатылмаған, олардың келісімі бойынша Қоғамның филиалдары басшыларының бұйрығымен өзге Қызметкерлерді оқытуға тартылған (әр ай сайын), қабылданған немесе ауыстырылған бір Қызметкерді оқыту жөніндегі жұмысы үшін білікті Қызметкерлерге тарифтік ставканың (жалақының) 25 (жиырма бес) пайызы мөлшерінде ақы төлеуге.

Негізгі жұмысынан босатылмаған, олардың келісімі бойынша Қоғамның филиалдары басшыларының бұйрығымен білім беру ұйымдарымен жасалған ынтымақтастық туралы меморандумдар/келісімдер аясында теміржол мамандықтары бойынша жоғарғы, техникалық және кәсіптік білім бағдарламаларын іске асырушы білім беру ұйымдарының өндірістік тәжірибеден өтіп жатқан студенттеріне тәлімгер болуға тартылған білікті Қызметкерлерге, Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес, тәлімгерліктің әр айы үшін тарифтік ставканың (жалақының) 15 (он бес) пайызы мөлшерінде ақы төлеуді жүзеге асыруға;

18) Қызметкерлерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды және Жұмыс берушінің актісі негізінде ауысымдық графигі бойынша жұмыс істейтін Қызметкерлерді қоспағанда, Жұмыс берушінің бастамасы бойынша демалыс және мереке күндері жұмысты орындау үшін Қызметкердің жазбаша келісімімен немесе оның өтініші бойынша тартуға.

Демалыс және мереке күндеріндегі жұмысқа Қызметкердің күндізгі (сағаттық) мөлшерлемесіне қарай қосарланған мөлшерде төлем жасауды немесе Қызметкердің тілегі бойынша оған дараланған мөлшерде төлем жасап, қосымша демалыс күнін беруді жүргізуге міндетті.

IV бөлім. Жұмыс уақыты, демалыс уақыты, еңбек және басқа демалыстар

9. Жұмыс беруші:

1) жұмыс уақытының ұзақтығын Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қамтамасыз етуге (жұмыстың нақты режимі кәсіподақ комитетімен келістірілген ішкі еңбек тәртібі ережелерімен);

Орналасқан жері шетел аумағындағы Қоғам филиалдарының Қызметкерлеріне демалыс және мерекелік күндерді олардың орналасқан елдерінің заңнамасына сәйкес беруге;

2) күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде Қызметкерге демалу мен тамақ ішу үшін кем дегенде жарты сағатқа бір үзіліс беруге;

3) жұмыс істейтін 1 және 2-топ мүгедектеріне еңбекке толық ақы төлеуді сақтаумен 6 күндік жұмыс аптасында – 36 сағат, 5 күндік кезінде – 35 сағат қысқартылған жұмыс күнін белгілеуге.

1 және 2-топ мүгедектеріне жыл сайын ұзақтығы 15 (он бес) күнтізбелік күннен кем болмайтын ақысы төленетін қосымша демалыс белгілеуге;

4) өндіріс шарттары бойынша белгіленген күнделікті жұмыс уақытының ұзақтығы сақталуы мүмкін емес, үздіксіз тәулік бойы жұмыстармен айналысатын Қызметкерлер үшін Қызметкермен (Қызметкерлердің өкілімен) келісім бойынша айлық, тоқсандық есептік кезеңімен жұмыс уақытының жиынтықты есепке алуын енгізуге. Есептік кезеңдегі жұмыс сағаттарының нормасы алты күндік жұмыс аптасы жағдайындағы жұмыс уақытының теңгеріміне байланысты белгіленеді.

Жұмыс уақытын және демалыс уақытын реттеуді барлық есептік кезеңге белгіленген ауысымдық график негізінде жүргізуге, бұл ретте, қабылданған есептік кезеңде демалыс күндерінің саны осы есептік кезеңінің демалыс күндеріне сәйкес келуі тиіс;

5) ауысымдық жұмыспен айналысатын Қызметкерлер үшін мұсылмандық күнтізбе бойынша Құрбан айттың бірінші күні, 7 қаңтар – православиелік Рождество күндердегі жұмыс үшін ақы төлеуді Ұжымдық шарттың 8-тармағының 17 тармақшасына сәйкес жүргізуге;

6) толық емес жұмыс күні режимін енгізген кезде демалысқа төлем жасау үшін (пайдаланылмаған демалысқа өтемақы төлеу үшін) орташа күндік (орташа сағаттық) еңбекақыны есептеуді нақты жұмыс істелген уақыт есебінен жүргізуге;

7) Қызметкерлерге Ұжымдық шартқа №5 қосымшаға сәйкес жұмыс орнын (лауазымын) сақтаумен негізгі ақы төленетін жыл сайынға еңбек демалыстарын беруге.



Демалыстарды беру кезектілігін өндірістік процесті ескере отырып, бекітілген график бойынша белгілеуге.

Демалыстар графиктерін жасау кезінде негізгі ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстарын пайдаланудың басым құқығын мектепке дейінгі және бастауыш сыныптардың мектеп жасындағы балаларын жалғыз тәрбиелеуші, мүгедектігі бар балаларды, сондай-ақ 4 (төрт) және одан да көп бала тәрбиелеп отырған Қызметкерлерге олар үшін ыңғайлы уақытта беруге.

Қызметкерді еңбек демалысынан шақыртып алған жағдайда (оның келісімі бойынша) еңбек демалысының, соның ішінде еңбек демалыстың пайдаланылмаған күндерін ағымдағы жылдың басқа уақытында беруге немесе келесі жұмыс жылының еңбек демалысына қосуға не болмаса өтемақы төлеуге. Шақыртуды еңбектің зиянды жағдайлары үшін қосымша демалыс күндерін пайдаланғаннан кейін ғана жүргізсін. Жыл сайынғы еңбек демалысын төлеу оның басталуынан бұрын үш күнтізбелік күннен кешіктірмей, ал еңбек демалысы демалыстар графиктерінен тыс берілген жағдайда – ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізуге;

8) Қызметкерге жыл сайынға ақы төленетін демалыс берген кезде жылына бір рет екі айлық тарифтік мөлшерлемеден (лауазымдық жалақыдан) артық болмайтын мөлшерде материалдық көмек төлеуге. Жаңадан қабылданған Қызметкерге немесе бала үш жасқа толғанға дейін оның күтімі үшін ақысы сақталынбайтын демалыстан шыққан Қызметкерге демалысына үстемеақы жұмысқа қабылданған/демалыстан шыққан күннен бастап кем дегенде 6 (алты) ай өткеннен кейін төленеді. Жыл сайынғы ақы төленетін демалыс бөліп берілген жағдайда Қызметкерге материалдық көмек бір рет, есептелген демалыстық сомамен бірге толық көлемде төленуге;

9) ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайы зиянды және қауіпті жұмыстармен айналысатын Қызметкерлерге Ұжымдық шартқа №6 қосымшаға сәйкес ұзақтығы алты күнтізбелік күннен кем емес қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстарын беруге. Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік даму министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсандағы №1053 бұйрығымен бекітілген Жұмыс істеу жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығына, жыл сайынғы ақы төленетін қосымша еңбек демалысына және еңбекке ақы төлеудің жоғарылатылған мөлшеріне құқық беретін өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізімі, ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес толық көлемде беруге;

10) Жұмыс берушінің ішкі нормативтік актілеріне сәйкес берген грант шеңберінде Қызметкерді күндізгі оқу нысанындағы магистратура, аспирантура және докторантура (PhD) бағдарламалары бойынша оқуға жіберген кезде Қызметкерге еңбекақысын сақтаусыз демалыс, сондай-ақ Жұмыс берушінің ішкі нормативтік құжаттарымен көзделген басқа да кепілдіктер беруге;

11) Қызметкерге жазбаша өтініші негізінде Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес еңбекақысы сақталмайтын демалыс беруге;

12) зейнеткерлік жасқа жетуіне 3 жыл және одан да кем уақыт қалған Қызметкерлерге толық жұмыс күні (толық жұмыс аптасы) режимін сақтауға;

13) Қызметкерлерге қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстарын беруге:

а) экологиялық апат аймақтарында жұмыс істейтін және тұратын (радиациялық қатер аймақтары үшін Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес жеңілдіктер мен өтемақыларға құқықты растайтын құжаттар болған жағдайда);

б) темір жол көлігі ұйымдарындағы жұмыс стажы үшін, үш жылдан артық - әрбір келесі жыл үшін 2 күннен, бірақ 6 (алты) күнтізбелік күннен артық болмайтындай;

в) Қызметкердің ата-анасының, жұбайының/зайыбының, балаларының, аға-інілерінің, апа-сіңілілерінің, қарындасының, ата-әжелерінің қайтыс болуына байланысты – 3 жұмыс күнін жерлеуге (демалыс оқиға күніне беріледі);

г) неке қиюына байланысты – 3 жұмыс күнін (демалыс оқиға күніне беріледі);

д) баланың тууына, асырап алуына байланысты - 3 жұмыс күні (демалыс баланың туған, асырап алынған күнінен бастап бір жыл ішінде беріледі). Егер әлеуметтік демалысқа құқығы бар отбасы мүшелері Қоғам Қызметкерлері болған жағдайда, әлеуметтік демалыс олардың біреуіне ғана беріледі;

е) орта және жоғары кәсіптік білім беру ұйымдарының студенттеріне жұмыста, сессия кезеңінде, дипломдық жобаларды дайындау және қорғау, бітіру емтихандарын тапсыру кезінде растайтын құжаттарды ұсынған кезде.

Ақы төлеуді білім ұйымының тиісті құжатымен расталған оқу жоспарын орындаған жағдайда, заңнамаға сәйкес оқу демалысының барлық кезеңіне есептелген орташа еңбекақы есебінен, алайда 20 айлық есептік көрсеткіштен аспайтын мөлшерде жүргізуге;

ж) еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға 3 (үш) жұмыс күніне дейін;

з) Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасында белгіленген тәртіппен және көлемде жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысы сақтала отырып, жыл ішінде 3 (үш) жұмыс күнінен аспайтын скринингтік тексерулерден өтуге;

и) он екі аптаға дейінгі жүктілікке медициналық тіркеу үшін - кемінде 3 (үш) жұмыс күні;

к) уәкілетті органда 4 (төрт) күннен аспайтын мерзімде қайта тексеруден өткен кезде кезекті медициналық-әлеуметтік тексеруге мүгедектігі бар балалардың болуы. Егер баланың ата-анасының екеуі де Қоғамның Қызметкерлері болса, онда олардың біреуіне ғана қосымша демалыс беріледі.

Қосымша демалыстар негізгі ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына енгізілмейді, олар бойынша есептеу және ақы төлеу негізгі ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысына төлемақыны есептеу тәртібімен жүргізіледі.

14) қашықтықтан жұмыс жасау кезінде Қызметкермен қосымша келісім жасалынады.

Қызметкерлердің қашықтықтан жұмысты ұйымдастыру және жүргізу тәртібі жұмыс берушінің Қазақстан Республикасы заңнамасының талаптарына сәйкес әзірленген және Кәсіподақпен келісілген ішкі актілерінде көзделген.

Қашықтықтан жұмыс істейтін жұмысшылар үшін бақылау ерекшеліктері еңбек шартында анықталған жұмыс уақытының белгіленген есебі белгіленеді.

Қашықтықтан жұмыс жасайтын жұмысшылардың еңбек қауіпсіздігі және оны қорғау жөніндегі талаптарды сақтау, сондай-ақ еңбек міндеттерін қауіпсіз орындауды қамтамасыз ету тәртібі жұмыс берушінің актісімен айқындалады;

15) жүкті әйелге, үш жасқа толмаған баласы (балалары) бар ата-аналардың (асырап алушы, асырап алушы) біреуіне, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес науқас отбасы мүшесіне күтім жасайтын Қызметкерге олардың жазбаша өтініштері бойынша толық емес жұмыс режимін белгілейді.

V бөлім. Жұмыспен қамтамасыз ету, әлеуметтік қорғау, босатылатын Қызметкерлерді кәсіби даярлау және қайта даярлау

10. Жұмыс беруші:

1) жұмысқа қабылдауды Қызметкерді еңбек жағдайларымен, ішкі еңбек тәртібі ережелерімен және Ұжымдық шартпен міндетті түрде таныстыру арқылы Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасымен сәйкес жүзеге асыруға;

Қызметкерлерді жұмысқа қабылдаған кезде олармен еңбек шарттарының кәсібіне, біліктілігіне сәйкес жасалуын және еңбек жағдайлары өзгерген жағдайда, еңбек шартына толықтырулардың енгізілуін қамтамасыз етуге;

2) жұмысқа қабылдаған кезде Қызметкерлермен еңбек шарттарының жасалуын Еңбек кодексінің талаптарына сәйкес жүргізуге;

3) жұмысқа қабылдаған кезде Қызметкерлермен еңбек шарттарын жасаған кезде:

а) еңбек жағдайларының сипатын, жұмыс орнындағы зиянды және қауіпті факторлардың тізбесін;

б) белгілі бір жұмысты орындау үшін қажетті арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен, жеке қорғану құралдарымен, жуу заттарымен қамтамасыз ету нормаларын;

в) демалыстарды беру немесе пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы төлеу тәртібін;

г) Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес жекелеген жұмысшы мамандықтары, мамандар мен қызметшілердің лауазымдары үшін келесі жұмыс режимдерінің: үйде немесе объектідегі арнайы жабдықталған бөлмеде белгіленген сағаттар нормасы шегіндегі кезекшіліктің, жұмыстың икемді графигінің, толық емес жұмыс күнінің қолданылуын;

4) Қызметкерлер санын немесе штатын қысқартқан кезде жұмыста қалдырудың артықшылық құқығын:

а) жалғыз асыраушы болып табылатын мүгедектігі бар балаларды асыраушы Қызметкерлерге;

б) төрт және одан көп баласы бар көп балалы отбасылардың ата-аналарына;

в) темір жол көлігінде жұмыс істеген Қызметкерлерге: ерлерге - кем дегенде 25 жыл, әйелдерге - кем дегенде 20 жыл;

г) «Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталғандарға;

д) жылына кем дегенде бес рационализаторлық ұсыныс енгізген жағдайда көп жыл бойы белсенді рационализаторлық қызмет жасаған рационализаторларға беруге.

Кәсіпорынның қызметі тоқтатылған жағдайды қоспағанда, штат немесе қызметкерлер саны қысқартылған кезде бір отбасынан екі Қызметкердің (ері, әйелі) еңбек шарттарын бұзуға жол бермеуге;

5) Қоғамның құрылымдық бөлімшесі таратылған, штат немесе қызметкерлер саны қысқартылған кезде:

а) жұмыс берушінің таратылуымен, қызметкерлер санының немесе штаттың қысқартылуына, жұмыс берушінің экономикалық жағдайының нашарлауын тудырған өндірістердің және орындалатын жұмыстар мен қызметтер көлемінің төмендеуімен байланысты алда тұрған мансап орталығына (еңбек ұтқырлығы орталығына) оларға қатысы болуы мүмкін деген, лауазымдары мен кәсіптерін, мамандықтарын, біліктілігін көрсету арқылы қызметкерлердің саны мен санаттары және жұмыстан босатылатын Қызметкерлердің еңбекақы мөлшері мен босату басталғанға дейін кем дегенде бір ай бұрын олардың жұмыстан босатылатын мерзімдері туралы ақпарат беруге;

б) Қызметкерге өз бетімен жұмыс іздеуі үшін аптасына бір күн немесе әр жұмыс күні ішінде екі сағат беруге;

в) Еңбек кодексіне сәйкес жұмысын жоғалтуға байланысты өтемақылық төлемдерді және екі орташа айлық еңбекақы мөлшерінде қосымша өтемақы төлеуге. Бұл ретте екі орташа айлық еңбекақы мөлшеріндегі (жұмыс іздеу кезеңінде сақталатын) қосымша өтемақыны теміржол көлігіндегі жұмыс өтілі кем дегенде бес жыл болатын адамдарға, мансап орталығында (еңбек ұтқырлығы орталығында) тіркелу (есепке тұру) туралы анықтаманы ұсыну шартымен әр ай өткен соң, бір орташа айлық еңбекақы мөлшерінде төлеуге (бірінші және екінші айлар үшін) төлеуге.

Станцияларда, разъездерде мансап орталығының (еңбек ұтқырлығы орталығының) жоқ болған жағдайда құрылымдық бөлімше басшысына Қоғам

басшылығының алдында елді мекенде бос жұмыс орнының болмауына байланысты қосымша өтемақылар төлеу туралы өтініш жасау құқығын беруге.;

б) еңбек шарттары Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 4), 8) – 18), 21), 22) тармақшаларымен көзделген негіздер бойынша бұзылатын Қызметкерлерді қоспағанда, темір жол көлігі ұйымдарында кем дегенде 20 жыл жұмыс істеген, жасы бойынша зейнеткерлік демалысқа шығу құқығының басталуына дейін үш жыл қалған Қызметкерлерге Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде жұмыс берілуіне кепілдік беруге.

«Қазақстан Республикасындағы зейнеткерлік қамтамасыз ету туралы» Қазақстан Республикасының заңымен белгіленген зейнеткерлік жасқа жетуге дейін үш жылдан кем қалған Қызметкерлермен еңбек шартын Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2)-4) тармақшаларымен көзделген негіздер бойынша қажеттілігіне қарай құрылатын комиссияның оң шешімінің қолда болуынсыз жол берілмейді.

Комиссия жұмыс берушінің және Қызметкерлердің өкілдерінің тең санынан тұрады, жұмыс берушінің актісімен құрылады, шешім комиссия отырысы хаттамасымен ресімделеді;

7) жұмыс көлемі төмендеген, қайта ұйымдастырған, қайта құрылымдаған, трансформациялаған жағдайда, жұмыс істеушілердің санын бірінші кезекте:

кадрлардың табиғи жылыстауы және оларды қабылдауды уақытша шектеу;

өз қаражаты есебінен кадрларды қайта оқыту, қайта даярлау жөніндегі іс-шаралар;

кадрлардың бөлімшелердің ішінде босаған жұмыс орындарына ауысуы; Қызметкерлерді уақытша және маусымдық жұмысқа пайдалану;

жұмыстан босатуға балама, уақытша шара ретінде толық емес жұмыс уақыты режимін қолдану;

ұйымның құрылымдық бөлімшелері ішінде орын ауыстыру, тұрғын үй беру немесе оны жеңілдікпен сатып алуға жағдай жасау, Қызметкерлер мен олардың отбасы мүшелерінің жол ақысын төлеу және Тараптардың келісімі бойынша басқа да жеңілдіктер беру арқылы жаңа жұмыс орнына көшу;

Қызметкердің келісімі бойынша ауысу сәтінен бастап үш ай ішінде бұрынғы жұмыс орны бойынша орташа еңбекақысын сақтау арқылы басқа да тұрақты, еңбекақысы төмен жұмысқа ауыстыру есебінен реттеуге;

8) қызметкерлердің штаты ұлғайтылған кезде соңғы алты айдың ішінде штаттың қысқартылуына байланысты жұмыстан босатылған Қызметкерлерге қолда бар бос орындар туралы оларға жазбаша хабарлама жіберу арқылы хабарлауға (егер Қызметкер жазбаша хабарламаны алғаннан кейін 10 күн ішінде Жұмыс берушіге жүгінбесе, ол жұмысқа орналасудың артықшылық құқығынан айырылады);

9) босатылатын Қызметкерлердің тиісті қайта даярлануы арқылы бос жұмыс орындарына артықшылықпен орналастырылуын қамтамасыз етуге.

Қызметкерлердің қайта мамандануын (басқа кәсіптерге оқыту), оқу кезінде олардың орташа табысының 75 пайызын төлеу арқылы Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асыруға;

10) негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен Жұмыс берушінің тәртіптік жаза қолдануы, Қоғам таратылған жағдайлардан басқада, тәртіптік жаза қолданудың жалпы тәртібімен, бұл адамдар оның мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізуге.

Қоғам таратылған кезде Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайларды қоспағанда, жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ органының басшыларын (төрағаларын) тәртіптік жауапкершілікке тартпаңыз.

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын бұзуға, жұмыс беруші таратылған жағдайларды қоспағанда, осы адамдар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібі сақталған кезде жол беріледі. Негізгі жұмыстан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) жұмыс беруші таратылған жағдайларды қоспағанда, Жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты бұзылмайды.

Кәсіби одақ органының дәлелді пікірін ұсыну тәртібі Ұжымдық шартқа 7-қосымшада қарастырылған;

11) Қоғамның құрылымдық бөлімшелерін тарату ниеті туралы тиісті кәсіподақ органдарын кем дегенде бір ай бұрын хабардар етуге, бұл ретте Кәсіподақ өкілдерін тиісті комиссиялар мен жұмыс топтарының құрамына кіргізуге;

12) мерзімді әскери қызметке немесе әскери оқуға шақырылуға жататын жұмысшылардың жұмыс орнын (лауазымын), жұмыс орнындағы жалақысын, жергілікті әскери басқармаға шақыру болған кезде медициналық куәландыру кезеңінде және мерзімді әскери қызмет немесе әскери қызмет өткеру кезеңінде сақтауға ақысыз демалыс беру.

Әскери қызмет өткеру немесе әскери дайындық кезеңінде жұмыс орнын (лауазымын) сақтап қалған Қызметкер әскери қызметтен босатылуына немесе әскери дайындықтың аяқталуына байланысты әскери бөлім тізімінен шығарылған күннен бастап бір айдан кешіктірмей өзінің еңбек міндеттерін бастауға міндетті;

13) Жұмыс берушінің бастамасымен Қызметкердің лауазымына сәйкес келмеуі немесе орындалатын жұмысқа біліктілігінің жеткіліксіз болуы салдарынан еңбек шарты бұзылған кезде, құрамында Қызметкердің өкілі қатысуы тиіс аттестациялық комиссияның шешімін негізге алуға. Қызметкерлерді аттестаттаудың тәртібі, шарты және оны жүргізудің кезеңділігі жұмыс берушінің жеке актісімен анықталады;

14) Кәсіподақ мүшесі болып табылатын Қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы (лауазымдық міндеттерін орындамауы/тиісінше орындамауы) бойынша талдауларды жүргізу кезінде кәсіподақ өкілінің қатысуын міндетті түрде қамтамасыз ету;

15) жеке еңбек дауларын қарау үшін Қоғамның филиалдарында тепе-теңдік негізде жұмыс берушінің және Қызметкерлердің өкілдерінің тең санынан келісу комиссияларын құруға.

Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамы, оның жұмысының тәртібі, келісу комиссиясы шешімдерінің мазмұны мен қабылдау тәртібі, келісу комиссиясы өкілдігінің мерзімі Келісу комиссиясы туралы ережемен белгіленеді (Ұжымдық шартқа №8-қосымша);

16) Қазақстан Республикасының заңнамалық актілеріне сәйкес ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын Қызметкерлермен зейнет жасына толған кезде еңбек шартын ұзартуға жол бермеуге;

17) Қызметкердің осы жұмысты орындауға кедергі келтіретін денсаулық жағдайының салдарынан лауазымына немесе орындайтын жұмысқа сәйкес келмеуі және медициналық қорытынды негізінде оны жалғастыру мүмкіндігін болдырмайтын жағдайларда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шарты тоқтатылған кезде Қызметкерге үш ай үшін орташа жалақы мөлшерінде өтемақылық төлемді жүргізуге;

18) қызметкерлердің саны немесе штаты қысқарған жағдайда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша жүкті әйелдермен, үш жасқа дейінгі балалары бар әйелдермен, он төрт жасқа дейінгі баланы (он сегіз жасқа дейінгі мүгедек баланы) тәрбиелеуші жалғыз басты аналармен, балалардың аталған санатын анасыз тәрбиелеп жатқан өзге тұлғалармен еңбек шартының бұзылуына жол бермеуге міндеттеме алады.

VI бөлім. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау.

11. Жұмыс беруші:

1) тиісті кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып, еңбекті қорғау жағдайларын жақсарту жөніндегі іс-шараларды әзірлеуді және көрсетілген іс-шараларды орындауды қамтамасыз ету:

а) жұмыс орындарында еңбек жағдайларын жақсартуға жыл сайын мақсатты түрде арнайы киім, арнайы аяқ киім, жеке қорғану құралдары (дәрі-дәрмек немесе алғашқы медициналық көмек қобдишалары, емдік-профилактикалық тамақ – сүт, шырындар, жуғыш заттар) шығындарын есептемегенде, еңбекақы төлеу қорынан кем дегенде 1 пайыз мөлшерінде қаражат бөлуге;

б) Еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес Қызметкерлер өкілдерінің қатысуымен өндірістік объектілердің еңбек жағдайлары бойынша мерзімді аттестациясын өткізуге;

в) аттестациялық комиссия ұсыныстарының негізінде зиянды және қауіпті өндірістік факторларға жатқызған кезде жұмыс орнын қайта жарақтандыру немесе жою жөнінде шаралар қабылдауға;

г) жұмыс орындарын еңбек жағдайлары бойынша аттестациялау нәтижелері бойынша ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын Қызметкерлерге, зиянды химиялық заттармен жұмыс істейтін қызмекерлерге жұмыстың зияндылық деңгейіне сәйкес профилактикалық мақсаттарда сүт немесе оған теңестірілген басқа өнімдерді беруге (Ұжымдық шартқа №9-қосымша). Химиялық заттарды өндірумен немесе қолданумен байланысты жұмыстарда нақты жұмыс істеген күндері ауысым кезінде оның ұзақтығына қарамастан 0,5 литрден сүт беруге. Қорғасынның органикалық емес қосылыстарымен жұмыс істейтін Қызметкерлерге сүтке қосымша 0,25-0,30 литр мөлшерінде табиғи жеміс шырынын мәйегімен бірге беруге. Ұжымдық шартқа №9-қосымшаға толықтырулар жұмыс орындарын аттестациялау нәтижелері бойынша енгізіледі;

д) жұмыс істеушілер саны әрбір өзгерген сайын, цехтердің, учаскелердің және жұмыс орындарының технологиялық процестеріне тиісті түзетулер енгізуге;

2) жұмыс орындарында:

а) еңбектің қауіпсіз жағдайларын;

б) қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайларды;

в) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау күйіне бақылау жасауды;

г) еңбек қауіпсіздігі, жағдайлары және еңбекті қорғау күйі туралы еңбек ұжымына дер кезінде хабарлауды қамтамасыз етуге.

Жұмыс орнында еңбектің қауіпсіз жағдайлары қамтамасыз етілмеген жағдайда, Қызметкерлерді міндеттерін орындауға тартпауға.

Әйелдер мен жасы 18-ге толмаған тұлғаларды ауыр жұмыстарға және еңбек жағдайлары зиянды жұмыстарға уәкілетті органның нормативтік актілеріне сәйкес қабылдауға жол бермеуге;

3) Қызметкерлердің белгіленген нормалар бойынша жуғыш, дезинфекциялаушы құралдармен және басқа да жеке қорғану құралдарымен, сондай-ақ, арнайы киіммен, арнайы аяқ киіммен мына мерзімдерге: жазғыларымен – 15 сәуірге дейін, қысқыларымен – 1 қазанға дейін қамтамасыз етілуін жүзеге асыруға.

Қызметкермен зейнеткерлік жасқа толу бойынша немесе ерте зейнетке шығу тәртібін көздейтін Компанияның ішкі құжатына сәйкес еңбек шарты бұзылған кезде қалдық құнын ұстамай, қызметкерге берілген арнайы киім мен арнайы аяқ киімді сақтауға.

Жеке қорғану құралдары уақытынан бұрын тозған жағдайда, оларды мерзімінен бұрын ауыстыруды жүргізуге.

Дене мен қолдың кірлеуіне байланысты жұмыстармен айналысатын Қызметкерлерге сабын берудің бір айлық нормасын Жұмыс берушінің

актісімен бекітілген Қызметкерлер кәсіптерінің тізіміне сәйкес кемінде 500 грамм мөлшерінде бекітуге.

Кәсіптерді қоса атқарғанда, негізгі жұмысты орындауға қатысы жоқ технологиялық, жөндеу-құрылыс және басқа да қосалқы-көмекші жұмыстарға тартылған кезде, сол жұмыстарды орындау үшін нормалармен көзделген қосымша жеке қорғану құралдарын беруге;

4) мыналарды:

а) ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын Қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген тәртіппен мерзімді медициналық қараулар мен тексерулердің жүргізілуін;

б) жоғары қауіптілікпен, машиналармен және механизмдермен байланысты жұмыстармен айналысатын Қызметкерлердің ауысым алдындағы және ауысымнан кейінгі медициналық куәландырудан өтуін қамтамасыз етуге.

Денсаулық сақтау саласындағы уәкілетті орган қабылдағанға дейін ауысым алдындағы және ауысымнан кейінгі медициналық куәландыруды талап ететін кәсіптердің тізімі Ұжымдық шартқа №10 қосымшада анықталған;

5) еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларға негізгі жұмыс орны бойынша орташа еңбекақысын сақтаумен еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың сақталуына ішкі бақылауды жүзеге асыру үшін айына 8 сағат беруге.

Айрықша көзге түскен еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторларды құрылымдық бөлімше басшысының және кәсіподақ комитетінің бірлескен ұсынысы бойынша ынталандыруға.

Кәсіби даярлықты, кадрларды қайта даярлауды және олардың біліктілігін арттыруды қамтамасыз ететін ұйымдарда еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспекторды үш жылдан кемінде бір рет еңбекті қорғау және еңбекті қорғау бойынша оқытуды қамтамасыз ету;

б) берілген арнайы киімді, арнайы аяқ киімді және басқа да жеке қорғану құралдарын пайдаланбайтын адамдарды жұмысқа жібермеуге;

7) жұмысқа жаңа келгендерден басқа, станцияларда және разьездерде тұратын филиалдардың Қызметкерлеріне кезекті міндетті медициналық тексеруден өту кезінде іссапар шығыстарын (тәуліктік ақы, жол ақысы, тұру ақысы) төлеуді жүргізуге және орташа айлық еңбекақысын сақтауға;

8) уәкілетті органда қайта куәландырудан өткен кезде кезекті медициналық-әлеуметтік сараптаманы өткізетін күндері мүгедекке еңбекақысын сақтауға. Бұл ретте төлемді кем дегенде екі күннен артық болмайтындай жүргізуге;

9) есепке алуға жататын өндірістегі жазатайым оқиғаның немесе кәсіби аурудың нәтижесінде жұмыс істеу қабілетін толық немесе ішінара жоғалтқан Қызметкерге немесе Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес оны алуға құқығы бар тұлғаларға;

Қызметкер қайтыс болған жағдайда Қызметкердің он еселенген жылдық табысы мөлшерінде, алайда 10 000 (он мың) АЕК-тен артық емес;

1 немесе 2-топ мүгедектігі бар болып танылған тұлғаға бес еселенген жылдық табысы мөлшерінде, алайда 5 000 (бес мың) АЕК - тен артық емес;

3-топ мүгедектігі бар болып танылған тұлғаға екі еселенген жылдық табысы мөлшерінде, алайда 2 000 (екі мың) АЕК- тен артық емес;

қызметкерге, мүгедектікті тағайындамай, жұмыс істеу қабілетін тұрақты жоғалтқаны белгіленген жағдайда жылдық табысы мөлшерінде, алайда 1 000 (бір мың) АЕК - тен артық емес, бір жолғы жәрдемақы төлеуге.

Мүгедектік тобы өзгерген жағдайда, бір жолғы жәрдемақының мөлшерін қайта есептеу жүргізілмейді;

10) қызметкердің еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде оның өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды, сондай-ақ денсаулығының зақымдануынан туындаған шығындарды, емделуге, қосымша тамақтануға, дәрі-дәрмек сатып алуға, протездеуге, бөгде адамдардың күтіміне, санаторий-курорттық емделуге, арнайы көлік құралдарын сатып алуға, басқа мамандыққа даярлауға және т. б. шығындарды өтеуге, егер бұл аталған Қызметкер осы көмек түрлеріне мұқтаж және оларды тегін алмайды.

Еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде келтірілген зиянды өтетуге құқығы бар адамның растайтын құжаттарды ұсыну бойынша нақты шығындары бойынша емдеуге, санаторий-курорттық емдеуге арналған шығыстарға ақы төлеу жүргізілсін. Егер зиянның орнын толтыруға құқығы бар адам денсаулық жағдайы бойынша Қазақстан Республикасында ұсынылмайтын санаторий-курорттық ем алуды қажет еткен жағдайда, Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан санаторийлердегі жолдамалар бойынша, сондай-ақ Қазақстан Республикасынан тыс жерлерде орналасқан санаторийлердегі жолдамалар бойынша санаторий-курорттық емделуге арналған шығыстарды өтеу.

Өзінің еңбек міндеттерін орындаған кезде оның денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге құқығы бар Қызметкердің протездеуге шығыстарын төлеу үшін Ұжымдық шартқа №11 қосымшада белгіленген нысан бойынша келісім жасалады;

Күтімді әлеуметтік Қызметкер, сондай-ақ, отбасы мүшесі жүзеге асыра алады. Күтім үшін шығыстар Қазақстан Республикасы заңнамасымен белгіленген 1 жылға дейінгі жұмыс өтілі жағдайында азаматтық қызметшілердің, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар Қызметкерлерінің, қазыналық кәсіпорындар Қызметкерлерінің (жұмысшыларды қоспағанда) лауазымдық жалақыларын (мөлшерлемелерін) есептеуге арналған коэффициентке көбейтілген базалық лауазымдық жалақыға тең болатын, күтім жөніндегі әлеуметтік қызметкердің бір айлық жалақысы мөлшерінде өтеледі.

Көмектің бірнеше түріне мұқтаж зарадап шекеен адамға көмектің әр түрін алумен байланысты шығыстар белгіленеді.

Шығыстар мөлшері талап етілетін күтімнің сипатына байланысты анықталады және медициналық күтімге мұқтаж мүгедектер үшін мүгедектің тұрған жері бойынша күтімді жүзеге асыратын әлеуметтік Қызметкердің

тарифтік мөлшерлемесінен (жалақысынан) кем болмайтындай етіп, ал тұрмыстық күтімге мұқтаж адамдар үшін, сондай Қызметкердің тарифтік мөлшерлемесінің (жалақысының) 50 пайызынан кем болмайтындай етіп белгіленеді.

Медициналық-әлеуметтік сараптаманың қорытындылары негізінде Ұжымдық шарттың № 12 қосымшасына сәйкес арнайы қатынас құралдарын сатып алуды қамтамасыз етуге, қызметтік міндеттерін орындауына байланысты өндірістік жарақат алған немесе кәсіптік ауруға шалдыққан мүгедектерге Ұжымдық шартқа № 13 қосымшаға сәйкес тәртіппен көлік құралын сатып алуға, оны арнайы көлік құралының қалпына келтіру және тіркеу, оны күрделі жөндеуге және бензинге қаражат бөлуге;

11) өндірістік жарақат алған 3-топ мүгедектерінің жұмысқа орналастырылуын, қажет болғанда олардың қайта оқытылуын қамтамасыз етуге;

12) кәсіби ауруы анықталған кезде медициналық қорытындыға сәйкес Қызметкерді жұмыс істеу қабілеті қалпына келгенге немесе мүгедектігі тағайындалғанға дейін орташа еңбекақысын сақтап, басқа жұмысқа ауыстыруға;

13) еңбек міндеттерін орындаған кезде Қызметкердің мертігуіне, кәсіби ауруға шалдығуына немесе денсаулығының басқаша зақымдалуына байланысты келтірілген залалды өтеу есебінен төленетін сомалардың жыл сайын қайта есептелуін Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жүргізуге;

14) жылдың суық немесе ыстық кезінде ашық ауада жұмыс істейтін Қызметкерлерге әрбір сағат сайын жылынуға немесе суынуға он минут беруге. Бұл уақытты жұмыс уақытына кіргізуге. Аталған Қызметкерлердің жылынуы және демалуы үшін жабдықталған жаймен қамтамасыз етуге;

15) уәкілетті мемлекеттік органдардың талап етуі бойынша жұмыс тоқтатылған жағдайда, орташа жалақыны сақтай отырып, қызметкерді басқа жұмыс орнына ауыстыру;

16) жәбірленуші немесе оның туысы өз өкілін айқындайтын жағдайдан басқа, кәсіподақ мүшесі болып табылатын, зардап шеккен Қызметкердің өкілетті өкілі Кәсіподақ болып саналсын;

17) жаңадан ұйымдастырылған өндірістерде олардың жұмыс ерекшелігін ескере отырып, арнайы киім мен арнайы аяқ киім беру нормаларын белгілеуге;

18) Қызметкерлерд олардың еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандырылуын қамтамасыз етуге міндеттеме алады;

19) кәсіподақ органдарының, өндірістік кеңестердің және / немесе барлық тиісті деңгейлердегі және барлық құрылымдық бөлімшелердегі Қызметкерлер өкілдерінің кеңесі мен қатысуын ескере отырып, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғауды жақсартуға бағытталған кешенді шараларды әзірлеу.



VII бөлім. Қоғам Қызметкерлеріне әлеуметтік пакет

12. Жұмыс беруші міндеттенеді:

1) 1 және 2-топ мүгедектігі, Қазақстан Республикасының заңнамалық актілерімен белгіленген жасы келуі бойынша зейнеткерлікке шығуына байланысты жұмыстан босатылған кезде теміржол көлігі ұйымдарындағы еңбек өтілі:

- 5 жылдан кем - лауазымдық жалақысынан (тарифтік мөлшерлемесінен) 25% мөлшерінде;

- 5 жылдан артық Қызметкерлерге - лауазымдық жалақысы (тарифтік мөлшерлемесі) мөлшерінде бір жолғы жәрдемақы төлеуге.

Теміржол көлігі ұйымдарындағы еңбек өтілі 10 жыл болса, толық 10 жыл үшін 20 еселік АЕК мөлшерінде қосымша жәрдемақы төлеу.

Теміржол көлігі ұйымдарындағы еңбек өтілі 10 жылдан артық болса, қосымша жәрдемақы мөлшерін толық 10 жыл үшін арналған мөлшер арқылы саралап төлеу (мәселен, 19 жылдық еңбек өтілі үшін: $20 \text{ АЕК}/10 \cdot 19$).

Теміржол көлігі ұйымдарындағы еңбек өтілі 20 жылдан артық болса, қосымша жәрдемақы мөлшерін толық 10 жыл үшін арналған мөлшер арқылы саралап, арттыру коэффициенті қолдану арқылы төлеу (мәселен, 25 жылдық еңбек өтілі үшін: $20 \text{ АЕК}/10 \cdot 25 \cdot 1,3$).

«Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталғандарға бір жолғы өтемақыны 50 пайызға ұлғайтуға.

Жәрдемақы мөлшерін анықтау үшін еңбек өтіліне теміржол көлігі ұйымдарындағы жұмысының барлығы еңбек жолындағы үзілістерге қарамастан жатқызылады.

2) Мыналарға материалдық көмек жасау:

а) Қызметкердің қайтыс болуына байланысты – 150 АЕК мөлшерінде;

б) Қызметкердің ата-аналары, жұбайының ата-аналары, жұбайы/жары, балалары/асырап алған балалары, аға-інілері, апа/сіңлі/қарындасы қайтыс болуына байланысты – 70 АЕК мөлшерінде;

в) бала тууына, асырап алуына байланысты – екі еселенген ең төменгі еңбекақы мөлшерінде, Қызметкерде екі немесе одан артық бала туған, Қызметкер екі және одан артық баланы асырап алған кезде – үш еселенген ең төменгі еңбекақы мөлшерінде. Бала тууына, асырап алынуына байланысты материалдық көмек сұрау арыздарына растаушы құжаттар қосарлануы тиісті;

г) некені тіркеумен байланысты – 30 АЕК мөлшерінде.

Материалдық көмек көрсетуге арналған өтініштер оқиға болған күннен бастап 90 күннен кешіктірмей, растаушы құжаттарды қоса тіркеумен берілуі тиіс.

Материалдық көмек оқиға болған датадағы белгіленген АЕК/ЕАТМ көрсеткішінің мөлшерінде көрсетіледі.

Егер материалдық көмекке құқығы бар отбасы мүшелері Қоғамның Қызметкерлері болып табылған жағдайда материалдық көмек олардың біреуіне көрсетіледі;

3) жылына бір реттен артық емес теміржол көлігімен жүру құнын өтеу:

а) Қоғамның Қызметкерлері (Құрметті теміржолшы төсбелгісімен марапатталғандарды қоспағанда) және олардың қарамағындағылардың бірі жолаушылар пойызының купелік вагонында, сондай-ақ туристік кластағы «Тальго» вагондарынан құрылған пойыздарда жүру бағасынан көп емес;

б) «Құрметті теміржолшы» төсбелгісімен марапатталған Қоғамның Қызметкерлері және олардың қарамағындағылардың бірі жолаушылар пойызының ұйықтайтын вагонында, сондай-ақ бизнес-класс вагонында «Тальго» вагондарынан құрылған пойыздарда жүру құнынан аспайды

Қызметкерлерге теміржол көлігімен жүру құны өтеледі, ал егер жөнелту бекетінен жол жүру құжаттарын (билеттерін) сатып алу мүмкіндігі болмаған жағдайда, іссапар шығындарын өтеу басқа станцияларда сатып алынған жол жүру құжаты (билет) негізінде жүзеге асырылуы мүмкін. сол теміржол жолдары Қазақстан Республикасының және Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы мемлекеттердің аумағы арқылы өтеді.

Тікелей маршрутта пойыздар болмаған кезде транзиттік сапарға және қажетті бағыттағы пойыздарға ауысуға бір бағытта екі реттен артық емес (сол жақта және артта) жол беріледі.

Транзит уақыты 72 сағаттан аспауы керек.

Соңғы жол жүру құжатын сатып алу күні есепті кезеңнің желтоқсанына сәйкес келсе, ал теміржолға кеткен шығыстарды өтеу туралы өтінішті Қызметкер есеп беруден кейін келесі жылдың қаңтарында жіберсе, теміржолға кету шығындарын өтеу жылына екі рет жүргізілуі мүмкін. және есепті жылы Қызметкерге теміржол көлігімен жүру құны өтелмеген жағдайда.

Қызметкердің асырауындағы Қызметкердің іссапар шығыстарын бір адамға (Қызметкердің өзімен бірге жүрмей) өтеген кезде, Қызметкер асырауындағы адамсыз сапарға шыққан жағдайда шығындарды өтеуге құқылы. Қызметкер білім беру ұйымдарында күндізгі оқу нысанындағы 23 жасқа дейінгі баласына жол жүру құқығын бере алады (анықтама болған жағдайда).

Қызметкердің өтініші бойынша (жылына бір рет жол жүру шығынын өтеу құқығының орнына) бір жылға 150 шақырымнан аспайтын айына екі рейс есебінен жолаушылар мен қала маңындағы пойыздардағы жол жүру шығындарын бір жыл ішінде өтеу қажет.

Теміржол көлігімен жол жүру ақысын төлеу шығыстарын өтеу тәртібі Қоғамның ішкі актілерінде айқындалады

4) Қоғам бюджетінің бөлінген қаражаты шектерінде Қызметкерлерге Қазақстанның және жақын шетелдегі елдердің сауықтыру орталықтарында санаторлық-курорттық сауықтыруға жеңілдетілген жағдайда жолдамалар беруге.

Темір жол көлігіндегі жұмыс өтілі кем дегенде 5 жыл және еңбекақысы 150 еселенген АЕК мөлшерінен төмен Қызметкерлерге медициналық көрсетілімдері, толтырылған санаторлық картасы, жолдама үшін төленген шоты болған жағдайда, санаторлық-курорттық емделуге (санаторлық-

курорттық сауықтыру қызметтерін көрсететін санаторийлерге Қоғам жеңілдікпен беретін жолдамалардан басқа) 60 еселенген АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге.

Санаторий-курорттық сауықтыруға материалдық көмек көрсету тәртібі Қоғамның ішкі құжаттарымен айқындалады;

5) Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес Қызметкерлердің және олардың балаларының темір жол бейініндегі жоғары және орта арнайы кәсіби білім беру ұйымдарында оқуына қаражат бөлуге;

Қызметкерлерді Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы негіздеріне оқыту жөніндегі іс-шараларды жүзеге асыруға;

б) теміржол көлігі ұжымдарында жұмыс өтілі 5 жылдан кем болмаса, адал еңбегі үшін Қоғам Қызметкерлерін (интернационалист-сарбаздар, Чернобыль АЭС қатысушыларын теміржол көлігі ұжымдарындағы жұмыс өтіліне қарамастан) мерейтойлық 50, 55, 60 жасқа толуына байланысты бір айлық тарифтік ставка (еңбекақы) мөлшерінде бір реткі көтермелеуді жүргізуге;

7) 8 наурыз Халықаралық әйелдер күнін мерекелеуге байланысты әйелдерді, оның ішінде Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген жасқа толғанға дейін бала күтімі бойынша жалақысы сақталмайтын қосымша демалыста жүрген әйелдерді, Қоғам бюджетінде бөлінген қаражат шегінде 10 (он) АЕК-тен аспайтын мөлшерде біржолғы көтермелеу жүргізуге;

8) Қоғамның бюджетінде қаражат болса, Қазақстан Республикасының Заңнамасына сәйкес жүктілікке және босануға, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған байланысты табысты жоғалтқан жағдайда, әлеуметтік төлем сомасын ұстап қалып, орташа еңбекақыны сақтай отырып, жүктілікке және босануға байланысты демалысқа, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алған Қызметкерлерге берілетін демалысқа ақы төлеуге.

Жүктілік пен босануға, жаңа туған баланы асырап алуға (асырап алуға) байланысты кірістерін жоғалтқан жағдайда әлеуметтік төлемдер мөлшерін шегеріп, орташа жалақысын сақтай отырып, жаңа туған баланы (жаңа туған балаларды) асырап алған (асырап алған) Қызметкерлерге декреттік демалыс, демалыс төлеу туралы өтініштер бала (жаңа туған нәрестелер) оқиға болған күннен бастап 90 күннен кешіктірілмей тапсырылуы керек;

9) Қоғамның бюджетінде бөлінген қаражат шектерінде өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болған Қоғам Қызметкерлері мен Қызметкерлерінің отбасыларына, көзделмеген шығындарға апаратын айырықша маңызды оқиғалар туындаған кезде 250 АЕК-тен аспайтын мөлшерде материалдық көмек көрсетуге;

10) Қызметкерлерге уақытша еңбекке жарамсыздығы жөніндегі әлеуметтік жәрдемақыны заңнамаға сәйкес есептелген орташа еңбекақы есебінен төлеуге. Бұл ретте уақытша еңбекке жарамсыздығы жөніндегі айлық жәрдемақының мөлшері келесі мөлшерлерден артық болмауы тиіс:

теміржол саласындағы жұмыс өтілі 15 жылға дейін – 25 АЕК;

теміржол саласындағы жұмыс өтілі 15 жылдан артық - 35 АЕК.

Қызметкердің жұмыста жарақаттануымен немесе кәсіби ауруымен байланысты уақытша еңбекке жарамсыздығы жөніндегі жәрдемақы орташа еңбекақының 100% мөлшерінде төлеуге;

11) 7 жастан 13 жасқа дейінгі Қоғам Қызметкерлері балалары үшін жазғы мектеп демалысы кезеңінде Қазақстанның балалар сауықтыру орталықтарына жолдама алып беруге. Медицина Қызметкерінің ілесіп жүруімен Қоғам Қызметкерлері балаларының демалыс орнына және кері апарып, алып келуге, сонымен қатар балалар сауықтыру демалыс орталықтарында болған кезеңде жолдама құнының есебінен жазатайым оқиғалардан балаларды ерікті сақтандыруды қамтамасыз етуге.

12) жыл сайын, Отан қорғаушы күнін мерекелеуге орай Қоғамда есепте тұрған Қоғамның Қызметкерлері: Екінші дүниежүзілік соғысқа қатысушыларға теңестірілген (Ауғанстанда немесе әскери қимылдар болған басқа мемлекеттерде қызмет еткен), Чернобыль атом электр станциясындағы апат салдарын жоюға қатысушылар 30 АЕК мөлшерінде бір жолғы материалдық көмек көрсетуге;

13) жұмыс орындарын (лауазымдарын) және еңбекақыларын сақтай отырып, Қызметкерлердің әлеуметтік-мәдени іс-шараларға, Қоғам және Кәсіподақ өткізетін жастар және басқа форумдарына, конференцияларға, тренингтерге, пікірталас клубтарына, сессияларына, жас кәсіподақ көшбасшысы мектептеріне және Қоғам мен Кәсіподақтың құрама командаларының республикалық және халықаралық жарыстарға қатысуын қамтамасыз етуге;

14) Қоғамның бюджетінде қаражат болған жағдайда, барлық Қызметкерлерге медициналық қызметтің көрсетілуін қамтамасыз етуге;

15) донор болып табылатын Қызметкер медициналық тексеруден және қаны мен оның құрамдастарын донациялаған күндері оның орташа еңбекақысы сақталумен, жұмыстан босатылады.

Донорлық функцияны жүзеге асырушы донор орташа еңбекақысын сақтаумен қосымша бір күн демалыс алады.

Егер донор болып табылатын Қызметкер жұмыс берушімен келісім бойынша қанды және оның құрамдастарын донациялау күндері жұмысқа кіріскен жағдайда оған оның қалауы бойынша оның орташа еңбекақысын сақтаумен басқа демалыс күні берілуі немесе бұл күн жыл сайынғы еңбек демалысына қосылуы мүмкін;

16) трансплантациялауға арналған органдардың (ағзалардың бөліктерінің) және (немесе) тіндердің (тіндердің бөліктерінің) доноры болып табылатын Қызметкер үшін жұмыс (лауазымын) және орташа жалақысын сақтап қалу үшін органдарды (ағзалардың бөліктерін) және (немесе) тіндерді (тіндердің бөліктерін) тексеру және алу уақытына төлем жасау, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беру;

17) бір жарым жасқа дейінгі балалары бар жұмыс істейтін әйелдерге, анасыз бір жарым жасқа дейінгі балаларды тәрбиелеп отырған әкелерге (асырап алушыларға) әрбір үзілістің ұзақтығы кемінде 1 сағат жұмыс істеген әрбір үш сағаттан кейін баланы (балаларды) тамақтандыру үшін қосымша үзілістер беруге.

Баланы (балаларды) тамақтандыру үшін үзілістер Қызметкердің өтініші бойынша демалыс пен тамақ ішуге арналған үзіліске қосылады немесе жинақталған үзілістер жұмыс күнінің (ауысымның) басында немесе аяғында беріледі.

Баланы (балаларды) тамақтандыру үшін үзілістер жұмыс уақытына қосылады. Үзіліс кезінде әйелдерге, әкелерге (асырап алушыларға) орташа еңбекақысы сақталады;

18) жүкті әйелдер үшін он екі аптаға дейінгі жүктілікке тексеру және медициналық есепке алу кезеңінде жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтап қалдыру, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беру;

19) «Болашақ» халықаралық стипендиясы аясында шетелге оқуға, тағлымдамаға жіберілген Қызметкерлерге жұмыс орнын (лауазымын) сақтаумен оқу демалыстарын беруге. Бұл ретте егер Қызметкер оқу аяқталған күннен бастап 2 ай ішінде жұмыстағы лауазымдық міндеттеріне кіріспесе, Қызметкердің жұмыс орны (лауазымы) сақталмайды;

20) уақытша еңбекке жарамсыздығы жөніндегі жәрдемақы:

а) заңды күшіне енген соттың үкімімен оның кінәлілігі айқындалған жағдайда, уақытша еңбекке жарамсыздығы ол қылмыс жасаған кезде жарақат алуының салдарынан болған Қызметкерге;

б) соттың ұйғарымы бойынша Қызметкерді мәжбүрлі емдеу уақытында (психикалық аурулардан басқа);

в) заңды күшіне енген соттың үкімімен немесе сот қаулысымен оның кінәлілігі айқындалған жағдайда Қызметкердің қамауда болған уақытында және соттық-медициналық сараптама уақытында;

г) алкогольдік ішімдіктерді, есірткі және токсикологиялық заттарды қолдану салдарынан ауырып қалған немесе жарақат алған Қызметкердің уақытша еңбекке жарамсыздығы кезінде;

д) жыл сайынғы еңбекақысы төленетін демалыс кезінде еңбекке жарамсыз болған күндері үшін;

е) қолданыстағы заңға сәйкес Қызметкер жұмысынан (лауазымынан) аластатылған кезеңде уақытша еңбекке жарамсыздық туындаған жағдайда төленбейді;

21) бір жастан он үш жастағы балаларды қоса есептегенде, Жаңа жылға қарсы бір балаға 1 (бір) АЕК-тен кем болмайтын мөлшерде материалдық көмек көрсетуге қаражат қарастыру. Қызметкерлердің он жасқа дейінгі балаларын қоса есептегенде, бір балаға бір сыйлықтың бағасы бір АЕК-тен кем болмайтындай, жаңа жылдық сыйлықтар сатып алуға қаражат бөлу.

Қызметкерлердің балаларын, оның ішінде еңбекке қабілеттілігін толықтай немесе ішінара жоғалтқан немесе еңбекке байланысты жазатайым оқиға салдарынан қайтыс болған, он үш жасқа дейінгі жұмысшылардың балаларына жаңа жылдық сыйлықтарды сатып алуға бір сыйлыққа ҚҚС есептемегенде 2 (екі) АЕК-ке дейін бюджетке қаражат қарастырылсын.

Егер баланың екі ата-анасы да Қоғамның Қызметкерлері болса, жаңа жылдық сыйлық және жаңа жылдық кешке билет/қаржылай көмек тек біреуіне беріледі;

22) Мүгедектігі бар адамдар күніне - 18 жасқа дейінгі мүгедек балалары бар Қызметкерлерге 20 АЕК мөлшерінде әрбір балаға материалдық көмек көрсетуге. Егер баланың ата-анасының екеуі де Қоғамның Қызметкерлері болса, материалдық көмек олардың біреуіне ғана беріледі;

23) 1 қыркүйекке орай қаржылық көмек көрсетіңіз:

а) бірінші сынып оқушылары бар Қоғам Қызметкерлеріне әр балаға 10 АЕК мөлшерінде;

б) 3 және одан көп мектеп оқушылары бар Қоғам Қызметкерлеріне әр балаға 4 АЕК мөлшерінде;

в) мектеп оқушысын жалғыз тәрбиелеп отырған Қоғам Қызметкерлеріне әр балаға 4 АЕК мөлшерінде;

24) Отбасы күніне төрт және одан артық баласы (18 жасқа дейінгі балалары, 18 жасқа дейінгі мүгедек балалары) бар көп балалы отбасыларға 5 АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге;

25) Балаларды қорғау күніне 14 жасқа дейінгі баланы/балаларды жалғыз тәрбиелеп отырған Қызметкерлерге 10 АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге;

26) 1,2 топтық мүгедектік алған, мүгедектігі үшін жұмыстан шығып қалған Қызметкерлерге Қоғамның жұмыс істемейтін зейнеткерлері ретінде әлеуметтік пакет берумен, Қоғамда есепке қоюды қамтамасыз етуге міндеттеме алады;

27) ауыр еңбек, зиянды және (немесе) қауіпті еңбек жағдайлары бар жұмыстармен айналысатын Қызметкерлермен Еңбек кодексінің 49-бабы 1) тармағының 5) тармағында көзделген негіздер бойынша еңбек шарты бұзылған жағдайда, зейнеткерлік жасқа жетуге дейін үш жылдан артық емес жасқа толған кезде, келесі екі шартты ескере отырып, зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін Қоғамның зейнеткерлері ретінде тіркелуін қамтамасыз ету:

а) теміржол көлігінде кемінде 30 жыл жұмыс өтілі;

б) еңбек шарты бұзылғанға дейін кем дегенде 3 жыл теміржол көлігіндегі үздіксіз жұмыс тәжірибесі.

VIII бөлім. Қоғам зейнеткерлеріне әлеуметтік пакет

13. Жұмыс беруші:

1) жұмыс істемейтін зейнеткер-теміржолшы қайтыс болған жағдайда оның отбасына немесе оны жерлеуді жүзеге асыратын адамға 20 еселенген АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге;

2) бюджетте қаражат қарастырылған жағдайда, жұмыс істемейтін зейнеткерлерге тістерін протездеуге төленген соманың 50 пайызы мөлшерінде шығындарын өтеуге (тек төлемді растайтын құжаттары бар болу шартында).

Стоматологиялық протездеу бойынша шығындардың орнын толтыру тіс протездеу қызметін ұсыну фактісін растайтын құжаттар (шот-фактура, аяқталғандығы туралы анықтама және фискалды түбіртек) негізінде жүзеге асырылады.

3) Көлік қызметкерлері Күніне қарай 3 АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге:

а) темір жол көлігі ұйымдарындағы жұмыс өтілі кем дегенде 5 жыл және жасы бойынша зейнеткерлікке темір жол көлігі ұйымынан шыққан;

б) жалпы ауруы немесе жарақаттану оқиғалары бойынша, 1,2 топтық мүгедектіктің тағайындалуына байланысты жұмыстан шыққан және Қоғамда есепте тұрған зейнеткерлерге.

4) Жеңіс күнін тойлау қарсаңында, Ұлы Отан соғысына, Қатынас жолдары халық комиссариаттарының арнайы құрылымдарына қатысушы болып табылатын зейнеткерлерге 50 АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге;

5) бекітілген бюджет шегінде, «Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталғандарды қоспағанда, зейнеткерлікке теміржол көлігі кәсіпорындарынан шыққан және олардағы жұмыс өтілі кем дегенде 5 жыл Қоғамның зейнеткерлеріне жылына бір рет Қазақстан Республикасы бойынша жолаушылар/жүрдек поездарының купелік вагонында, соның ішінде «Тальго» вагондарынан құрастырылған поездарда жол жүруді баратын жеріне және кері қарай сатып алынған жол жүру құжатының (билеттің) негізінде шығыстарын толықтай өтеуге.

6) теміржол көлігіндегі еңбек өтілі кем дегенде 25 жыл зейнеткерлерге, сондай-ақ жұмыс өтіліне қарамай, өндірістік жарақаттану оқиғалары бойынша 1 және 2-топтағы мүгедектіктің белгіленуіне байланысты жұмыстан шыққан зейнеткерлерге, олар 70, 80, 90 және 100 жасқа толған кезде 10 (он) еселенген АЕК мөлшерінде бір жолғы материалдық көмек көрсетуге;

7) құрылымдық бөлімшелердің басшылары мен кәсіподақ комитеттері ардагерлер кеңестеріне зейнеткерлерді жерлеуді ұйымдастыруға көмек көрсетуін және қажеттілігіне қарай зейнеткерлермен олардың әлеуметтік-тұрмыстық мәселелерін шешу жөніндегі жұмыс үшін автокөлік бөлуін қамтамасыз етуге міндеттеме алады.

IX бөлім. Кәсіподақтың міндеттері

14. Кәсіподақ міндеттенеді:



1) өз өкілеттігі шектерінде әлеуметтік-тұрмыстық қақтығыстардың алдын алу жөніндегі шараларды қабылдауға;

а) кәсіподақ мүшелерінің Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген ереуілдерді, бейбіт жиналыстарды, митингтерді, шерулерді, пикеттерді (ереуілдерді) және демонстрацияларды ұйымдастыру және жүргізу тәртібін сақтауды қамтамасыз етуге;

б) кәсіподақ мүшелерінің және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлер арасында олардың құқықтық сауатын арттыру бойынша, соның ішінде Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының негіздері бойынша, келіссөздер жүргізу дағдысын дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша түсіндірме жұмыстарын жүргізуге;

в) Қызметкерлердің ішкі еңбек тәртібін және еңбек тәртібін сақтау қағидасын, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау қағидаларын сақтауға көмектесуге;

г) жарғыда белгіленген тәртіппен Кәсіподақ мүшелерін түскен және жұмсалған ақша туралы хабардар етуге;

д) Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын Қызметкерлердің мүдделерін де кәсіподақ мүшелеріне арналған жағдайда білдіруге;

2) Кәсіподақ мүшелерінің және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлердің әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін:

олардың өмір сүру деңгейін көтеру;

еңбек шартын бұзу және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу;

жұмыс уақыты және демалыс уақыты режимін сақтау мәселелері бойынша қорғауға;

3) салауатты өмір салтын насихаттау жөнінде жұмыс жүргізуге, кадрлық құрылым Қызметкерлерімен бірлесе отырып, Қоғам Қызметкерлеріне жолдамалар бөлуге, балалардың демалуы мен сауығуын ұйымдастыруға қатысуға, бұл ретте әлеуметтік әділдік және Қоғамның барлық өңірін біркелкі қамту қағидаттарының сақталуын бақылап отыруға;

4) өндірісте қауіпсіз және салауатты еңбек жағдайларының жасалуына қоғамдық бақылауды жүзеге асыруға, өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруге, оларды болғызбау жөніндегі шараларды әзірлеуге қатысуға;

5) зардап шеккен Қызметкерлерге және өндірісте қаза болғандардың отбасыларына ақысыз консультациялар мен Жұмыс берушінің Қызметкердің мертігуіне немесе оның еңбек міндеттемелерін орындауына байланысты денсаулығының басқа зақымдалуымен келтірілген зиянды дер кезінде және толық өтеу, сондай-ақ Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес бір жолғы жәрдемақы төлеу мәселелерін шешуде құқықтық көмек көрсетуге;

б) өз мүшелерінің және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін білдіру және қорғауға, сондай-ақ берілген өкілеттіктер шегінде мемлекеттік органдарда, жұмыс берушіде, жеке кәсіпкерлік субъектілердің бірлестіктерінде (қауымдастықтарда, одақтарда), өзге қоғамдық ұйымдарда өзара қатынастарда Қызметкерлердің өкілдері болуға;

Сотта, еңбек арбитражында, арбитражда, мемлекеттік органдарда, медиация жүргізу кезінде Кәсіподақ мүшелерінің және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлердің құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін сотқа талап арыздармен жүгіну, оларға өзге құқықтық көмек көрсетуге;

7) Кәсіподақ мүшелеріне және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлерге ұйымдастырушылық, консультативтік, құқықтық және материалдық көмек көрсетуге;

8) мемлекеттік органдарға теміржолшыларды экономикалық және әлеуметтік қорғау мәселелері бойынша ұсыныстар енгізуге;

9) еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, өндірістік санитария мәселелері бойынша актілерді, еңбекті, Қызметкерлердің өндірістік-тұрмыстық жағдайлары мен денсаулығын қорғау жөніндегі бағдарламаларды әзірлеуге және келісуге қатысуға;

10) Ұжымдық шарттың орындалуына бақылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподақ мүшелерінің және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлердің жұмыс орындарына баруға;

11) Ұжымдық шарттың талаптары орындалған кезде еңбек дауларының пайда болуына және жұмыстың тоқтатылуына жол бермеуге;

12) Қоғам Қызметкерлерінің балаларына демалыс орындарына дейін және кері қайтқанда бірге еріп баруды ұйымдастыруға.

X бөлім. Кәсіподақ қызметі үшін жағдайлар жасау және кепілдіктер

15. Жұмыс беруші:

1) Кәсіподақтың құқықтарын сақтауға, Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес кәсіподақ құрылымдарының қалыпты жұмыс істеуі үшін қажетті жағдай жасауға;

2) кәсіподақ органдарына олардың қызметі үшін қажетті жайлар мен байланыс құралдарын пайдалануға ақысыз беруге;

3) Кәсіподақ және оның филиалдары шақыратын кәсіподақ съездеріне, конференцияларына, кеңестеріне, семинарларына жіберілген және өндірістік жұмыстан босатылмаған делегаттарға, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелеріне іссапармен байланысты шығыстарды өтеуді қамтамасыз етуге.

Қызметкерлердің шығыстарын өтеу ішкі құжаттарға сәйкес жүргізіледі;

4) Кәсіподақ мүшелерінің және Ұжымдық шартқа қосылған Қызметкерлердің жазбаша келісімі бойынша олардың еңбекақысынан мүшелік жарналарды ұстауға және бухгалтерия арқылы Кәсіподақ ұйымдарының есеп шотына аударуға;

5) өндірістегі жазатайым оқиғаларды тексеруге және еңбекті қорғау жағдайына, оны жақсарту жөніндегі іс-шаралардың орындалуына тексеру жүргізуге қатысушы, негізгі жұмысынан босатылмаған Кәсіподақ өкіліне теміржолдық көлік шығыстарын өтеуге;



6) негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелері болып табылатын Қызметкерлерді:

Кәсіподақтың бекітілген жұмыс жоспарына сәйкес олардың қоғамдық міндеттерін орындауы үшін (айына 8 сағатқа дейін);

Кәсіподақ және оның филиалдары шақыратын съездерге, конференцияларға, сондай-ақ олардың кеңестерінің, семинарларының жұмысына делегаттар ретінде қатысу үшін орташа еңбекақысын сақтап еңбек міндеттерін орындаудан босатуға;

7) осы Ұжымдық шартта көзделген Жұмыс берушінің міндеттерін орындауы туралы қажетті ақпаратты Кәсіподаққа беруге;

8) кәсіподақ органдарына сайланбалы лауазымдарға сайланғандықтан өндірістік жұмыстан босатылған Қызметкерлерге олардың сайланбалы өкілеттіктері аяқталғаннан кейін бұрынғы жұмысын (лауазымын), ал ол болмаған жағдайда – сол немесе Қызметкердің келісімі бойынша Қоғамның басқа құрылымдық бөлімшесінде соған тең жұмыс (лауазым) беруге;

9) осы кезеңге дейін Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде жұмыс істеген, теміржол көлігінде кем дегенде он жыл жұмыс өтілі бар Кәсіподақтың сайланбалы органдарынан зейнеткерлікке шыққан зейнеткерлердің Қоғамда бекітілуін қамтамасыз етуге міндеттенеді.

XI бөлім. Тараптардың қабылдаған міндеттемелерін орындамағаны үшін жауапкершілігі

16. Ұжымдық шарт бойынша міндеттемелерінің бұзылуына немесе орындалмауына кінәлі лауазымды тұлғалар Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен жауапкершілікке тартылады.

XII бөлім. Ұжымдық шарттың орындалуына бақылау жасау

17. Ұжымдық шарттың орындалуына бақылау жасауды Жұмыс беруші және Кәсіподақ өкілдері жүзеге асырады.

18. Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде пайда болған дауларды реттеуді жергілікті жерлерде құрылған комиссиялар жүзеге асырады.

19. Жұмыс беруші және Кәсіподақ Ұжымдық шарттың орындалуы қорытындыларын жылына екі рет қарайды.

20. Ұжымдық шарт ережелерінің бұзылуы анықталған жағдайда, бұзушылықты анықтаған Тарап басқа Тарапқа жазбаша нысанда бұзушылықты жою туралы ұсыныс жолдайды. Тараптар 10 күндік мерзімнен кешіктірмей өзара консультациялар жүргізіп, Тараптар үшін орындауға міндетті болып табылатын жазбаша түрдегі шешім қабылдауға міндетті.

21. Ұжымдық шарттың мәтіні салалық газетте жарияланады және Қоғамның корпоративтік сайтында орналастырылады.

22. Егер Ұжымдық шарттың қандай да бір ережесі Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес келмесе не Қазақстан

Республикасының заңнамасын өзгерту нәтижесінде онымен қайшылыққа түссе, онда ұжымдық шарттың мұндай ережелері қолдануға жатпайды.

23. Бұл жағдайда Тараптар ұжымдық шартқа тиісті өзгерістер енгізілген сәтке дейін Қазақстан Республикасының заңнамасын басшылыққа алады.

**«Кедентранссервис»
акционерлік қоғамының
Бас директоры**


 **А. Сұлтанов**

**«Қазақстандық салалық теміржол,
автомобиль, әуе және су көлігі
қызметкерлерінің кәсіби одағы»
қоғамдық бірлестігінің
төрағасы**


 **С.Ахметбаев**



«Кедентранссервис» акционерлік
қоғамы мен оның еңбек ұжымы
арасындағы 2024-2026 жылдарға
арналған Ұжымдық шартқа
№1 қосымша

**Кәсіподақ мүшесі болып табылмайтын Қызметкерлердің
Ұжымдық шартқа қосылу
ТӘРТІБІ**

1. «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – кәсіподақ) кәсіптік одағының мүшесі болып табылмайтын, бірақ «Кедентранссервис» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы Ұжымдық шарттың әрекеті оған қатысты болуын қалайтын «Кедентранссервис» акционерлік қоғамы (бұдан әрі – Қоғам) Қызметкерінің Ұжымдық шартқа жазбаша өтініш негізінде қосылу құқығы болады.
 2. Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген Қоғам қызметкері тиісті өтініш (осы Тәртіптің қосымшасына сәйкес жазбаша түрде) береді және Кәсіподақ мүшелері үшін белгіленген мөлшерде ерікті жарна төлейді.
 3. Өтініш жұмыс беруші мен кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен бірлескен отырыста қаралады, бұл ретте өтінішті қарау мерзімі өтініш келіп түскен күннен бастап 1 (бір) айдан аспауға тиіс.
 4. Қызметкерлер өкілдері қызметкердің Ұжымдық шарттың қолданысына қосылуымен келіспеген жағдайда, қызметкерге жазбаша бас тарту беріледі.
-



Кәсіподақ мүшесі болып
табылмайтын
қызметкерлердің
Ұжымдық шартқа қосылу
тәртібіне қосымша

ҮЛГІ

**Бас директорына/
Филиал директорына**

**Кәсіподақ комитетінің
төрағасына**

кімнен _____

Өтініш

Сізден мені «Кедентранссервис» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған ұжымдық шартқа қосуды сұраймын және «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігіне менің мүдделерімді «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігінің мүшелері үшін арналған шарттарда білдіруге құқық беремін.

Еңбекақымнан 1 (бір) пайыз мөлшерінде ерікті жарна ұстауды және «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігіне аударуды сұраймын.

ТАӘ, Қолы
күні



«Кедентранссервис» акционерлік
қоғамы мен оның еңбек ұжымы
арасындағы 2024-2026 жылдарға
арналған Ұжымдық шартқа
№2 қосымша

**Нақты еңбек жағдайына және жұмыстарды орындау ұзақтығына
қарай тарифтік ставкаға (жалақыға) қосымша ақы мөлшері**

1. Нақты еңбек жағдайына және жұмыстарды орындау ұзақтығына байланысты еңбекақы төлеудің минималды стандарттарына негізделген тарифтік ставкаға (жалақыға) қосымша ақы мөлшері бағалау комиссиясының қорытындысының негізінде өндірістік факторлардың зияндылық дәрежесі бойынша балдар сомасы бойынша белгіленеді:

- 0,1 балдан 1,0 балға дейін - 5 пайыз мөлшерінде;
- 1,1 балдан 2,0 балға дейін - 8 пайыз мөлшерінде;
- 2,1 балдан 3,0 балға дейін - 10 пайыз мөлшерінде;
- 3,1 балдан 4,0 балға дейін - 12,0 пайыз мөлшерінде;
- 4,1 балдан 5,0 балға дейін - 14,0 пайыз мөлшерінде;
- 5,1 балдан 6,0 балға дейін - 16,0 пайыз мөлшерінде;
- 6,1 балдан 7,0 балға дейін - 18,0 пайыз мөлшерінде;
- 7,1 балдан 8,0 балға дейін - 20,0 пайыз мөлшерінде;
- 8,1 балдан 9,0 балға дейін - 22,0 пайыз мөлшерінде;
- 9,1 балдан 10,0 балға дейін - 24,0 пайыз мөлшерінде;
- 10 балдан асқанда - 25,0 пайыз мөлшерінде.

2. Жұмысшылардың бригадирлеріне, көмекшілеріне еңбек жағдайлары бірдей болғанда қосымша ақы осы кәсіптер жұмысшыларына белгіленгендей мөлшерде белгіленеді.

3. Еңбек жағдайын жақсарту бойынша жұмыс орындарын кейіннен рационализациялау (зиянды өндірістік факторларды азайту) кезінде қосымша ақылар азайтылады немесе алынып тасталады.



«Кедентранссервис»
акционерлік қоғамы мен
оның еңбек ұжымы арасындағы
2024-2026 жылдарға арналған
Ұжымдық шартқа
№3 қосымша

Жұмыс берушінің Қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша немесе олардың пікірлерін ескерумен актілерді қабылдау тәртібі

1. Жұмыс беруші Қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша немесе олардың пікірлерін ескерумен өз құзыреттілігі шегінде еңбек құқықтарының нормалары, соның ішінде ережелер қамтылатын:

- филиал Қызметкерлерінің еңбекақысын төлеу туралы;
- жұмыс уақытының режимі туралы (нақты жұмыс режимдері құрылымдық бөлімшелердің ішкі еңбек тәртібі қағидаларымен белгіленеді);
- еңбек нормасын қайта қарау туралы (өнімділік, уақыт, қызмет көрсету және саны);
- ауысым графиктері туралы;
- мерзімнен тыс жұмыстар сағаты туралы;
- демалыс және мереке күндеріндегі жұмыстар туралы;
- бос тұрулар туралы;
- еңбек жағдайының өзгерістері туралы;
- демалыс графиктері туралы;
- Еңбек кодексінде көзделген жағдайда еңбек Ұжымдық шартын бұзу туралы;
- сабын беру нормалары туралы;
- Қызметкерлерді моральдық және материалдық ынталандыру туралы;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы актілерді қабылдайды;
- Қоғамның зейнеткерлерін тіркеу туралы.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қағидаларды және үлгі нұсқаулықтарды өңдеу, әзірлеу, бекіту және қайта қарау уәкілетті орган белгілеген тәртіппен Қызметкерлер өкілдерінің келісімі бойынша жүзеге асырылады.

2. Жұмыс беруші Қызметкерлер өкілдеріне жұмыс беруші актісінің жобасын және сол бойынша негіздемесін ұсынады. Қызметкерлердің бірнеше өкілдері болған кезде жұмыс берушінің актілері бойынша пікірлерді есепке алу үшін бірыңғай өкілдік орган құрылады, оның сандық құрамы оларға ұсынылатын Қызметкерлердің санына пропорционал болады.

Жұмыс беруші актісінің жобасы жобаны ұсынғаннан кейін бес жұмыс күнінен артық емес мерзімде Қызметкерлердің өкілдерімен талқыланады. Қызметкерлердің өкілдері шешімді Осы Кодексте белгіленген мерзімде бермеген жағдайда, жұмыс беруші пікірлерді есепке алмай-ақ актіні қабылдауға құқылы.



Қызметкерлер өкілдерінің шешімдері хаттамамен ресімделеді, онда Қызметкерлер өкілдерінің жұмыс беруші актісінің жобасымен келіскені (келіспегені) көрсетіледі, болған кезде олардың ұсыныстары баяндалады.

Егер Қызметкерлер өкілдерінің пікірлері жұмыс беруші актісінің жобасымен келісілмеген немесе оның өзгерісі бойынша ұсыныстарды қамтыған жағдайда, жұмыс беруші:

1) келісілген кезде, Қызметкерлер өкілдерінің ұсыныстарын ескере отырып, өзгертілген актіні шығарады;

2) келісілмеген кезде, Қызметкерлер өкілдерімен қосымша консультациялар жүргізуге құқылы.

Оларды шығару үшін келісімдерге, Ұжымдық шартқа сәйкес Қызметкерлер өкілдерінің пікірлерін есепке алу қажет жұмыс беруші актілерінің жобалары бойынша келісімге қол жеткізілмеген кезде пайда болған қайшылықтар хаттамамен ресімделеді, оған жұмыс беруші және Қызметкерлер өкілдерінің біреуі қол қояды, содан кейін жұмыс беруші актіні қабылдауға құқылы.

Егер жұмыс берушінің шығарған актісі Еңбек кодексінде, еңбек, Ұжымдық шарттарда, келісімдерде көзделген Қызметкерлердің құқықтары мен кепілдіктерін бұзатын немесе нашарлататын ережелерді қамтыған жағдайда, ол еңбек инспекциясы жөніндегі жергілікті органға немесе сотқа шағым түсіруі мүмкін.



«Кедентранссервис» акционерлік
қоғамы мен оның еңбек ұжымы
арасындағы 2024-2026 жылдарға
арналған Ұжымдық шартқа
№4 қосымша

Экологиялық қасірет аймақтарында тұрғаны үшін еңбекақыға белгіленген үстеме ақы мен жеңілдіктер тізбесі

I. Семей ядролық полигон аудандары

Экологиялық қасіреттің әсеріне ұшыраған аумақтардың атаулары		Еңбекақыға әлеуметтік төлемдердің мөлшері	Жеңілдіктер мен өтемақылар
облыстардың, аудандардың атауы	теміржол желісі учаскелерінің атауы		
1	2	3	4
Максимум радиациялық қатер аймағы			
Шығыс Қазақстан облысы:	№1 разъезд - Шөптіқақ станциясы, Жаңасемей станциясы (қоспағ.) - Дегелең станциясы (Конечная) (қоспағ.)	1,75 АЕК	12 күнтізбелік күн қосымша демалыс
Павлодар облысы: Май ауданы Май ауылдық округі (бұрынғы Ақжар ауылдық кеңесі)	Май разъезі (184 км разъезі)		
Жоғары радиациялық қатер аймағы			
Павлодар облысы: Май ауданы	Ақсу станциясы – Дегелең станциясы теміржол учаскесінде: Құркөл разъезі (29 км) – Май разъезі (184 км разъезі) қоспағанда	1,5 АЕК	10 күнтізбелік күн қосымша демалыс
Шығыс Қазақстан облысы: а) аудандар: Бородулиха, Шар, Жарма, Аягөз; Семей қаласы, Курчатов қаласы	552 км разъезі (қосқ.) – Жузағаш станциясы, Семей станциясы және Жаңасемей станциясы	1,5 АЕК	10 күнтізбелік күн қосымша демалыс
1	2	3	4



б) аудандар: Шемонаиха, Глубокое, Ұлан; Өскемен қаласы, Риддер қаласы	Қазақстан разъезі – Огнёвка кенті (қосқ.), Өскемен-1 –Риддер учаскесі		10 күнтізбелік күн қосымша демалыс
Төтенше радиациялық қатер аймағы			
Шығыс Қазақстан облысы: Бесқарағай ауданы	Шаған станциясы	2 АЕК	14 күнтізбелік күн қосымша демалыс
Минимум радиациялық қатер аймағы			
Шығыс Қазақстан облысы:		1,25 АЕК	7 күнтізбелік күн қосымша демалыс
Аудандар:Таскескен, Алтай, Серебрянск	Ақтоғай станциясы; Серебрянка станциясы – Алтай станциясы		
Қарағанды облысы: Қарқаралы ауданы	Көкпекті станциясы (қоспағ.) – Қарағайлы станциясы		
Жеңілдік берілетін әлеуметтік-экономикалық мәртебесі бар аумақ			
Павлодар облысы: Баянауыл ауданы	Үшқұлын станциясы	1 АЕК	5 күнтізбелік күн қосымша демалыс

II. Арал өңіріндегі аудандар

Экологиялық апат аймағы			
Қызылорда облысы: аудандар: Арал, Қазалы	Құрлық станциясы (қосқ.) – Төретап станциясы (қоспағ.) Сексеуіл станциясы – 16 разъезд (қосқ.)	1,5 * коэффициент	12 күнтізбелік күн қосымша демалыс, жалақы немесе бір айлық тарифтік ставка мөлшерінде материалдық көмек
Ақтөбе облысы: Шалқар ауданы	Алабас разъезд –Біршоғыр, Шоқысу – Құрлық, Шалқар станциясы – Тассай станциясы (қосқ.)		
1	2	3	4
Экологиялық дағдарыс аймағы			
Қызылорда облысы	Төретап станциясы – Бесарық станциясы	1,3 * коэффициент	7 күнтізбелік күн қосымша демалыс, айлық тарифтік ставка мөлшерінде материалдық көмек



<p>Ақтөбе облысы: аудандар: Темір, Байғанин, Бірғыз, Мұғалжар</p>	<p>Темір (қоспағ.) – Сағыз (қоспағ.) Құдық станциясы – Алабас разъезд (қоспағ.) Промежуточная ст. –16 разъезд (қоспағанда) Жаркүм разъезі (қоспағ.) Сағыр разъезі (қоспағанда)</p>	<p>1,2 * коэффициент</p>	<p>7 күнтізбелік күн қосымша демалыс, айлық тарифтік ставка мөлшерінде материалдық көмек</p>
<p>Қарағанды облысы: Ұлытау ауданы</p>	<p>12 разъезд – Жезқазған станциясы (қоспағ.)</p>		
<p>Түркістан облысы: аудандар: Арыс, Отырар, Түркістан ауылдық округтер: Шаға, Жаңа-Иқан, Ескі Иқан, Үшқайық, Яссы, Орангай, Қарашық, Жүйнск, Бабайқорған, Шорнақ, Жібек Жолы, Майдантал Кентау</p>	<p>Монтайтас станциясы (қоспағ.) - Бесарық (қоспағ.) станциясы</p>		

Ескертулер:

1. Қосымша демалыстың ұзақтығы қолданылмаған демалыс үшін өтемақы төлегенде ескеріледі және мерекелік және демалыс күндерінің санына арттырылмайды.

Қызметкердің келісімімен еңбек демалысынан кері шақыртқан жағдайда, пайдаланылмаған қосымша демалыс ағымдағы жылы беріледі немесе келесі жұмыс жылының еңбек демалысына қосылады. Пайдаланылмаған қосымша демалыс үшін өтемақы төлеу жүргізілмейді. Материалдық көмек демалыс берумен бір уақытта жүргізіледі және пайдаланбаған демалыс үшін өтемақы төленгенде берілмейді.

2. Арал өңіріндегі экологиялық қасірет аймағында тұрғаны үшін еңбекақыға коэффициенттер Қызметкердің тарифтік ставкасына (лауазымдық ақысына) нақты жұмыс істеген уақыты үшін есептеледі. Төленетін үстеме ақылардың мөлшері: $(K-1) \times (T/H \times T_{\text{факт}})$ құрайды, ондағы:

K – экологиялық қасірет аймақтарында белгіленген коэффициент;

T (теңге) – Қызметкердің айлық тарифтік ставкасының (лауазымдық еңбекақысының) мөлшері;

H (сағат) – аталған жылдағы жұмыс уақытының теңгеріміне сәйкес сағат нормасы;

T_{факт} (сағат) – осы айдағы нақты жұмыс істеген сағат саны.

3. Радиациялық қатерлі және экологиялық қасірет аймақтарында тұрғаны үшін үстеме ақылар әлеуметтік төлемдер болып табылады, еңбекақыны есептегенде жаңа тарифтік ставканы (жалақыны) құрамайды және аудандық коэффициентті есептеуге арналған сомаға қосылмайды. Экологиялық қасірет аудандарындағы жеңілдіктер ретінде көзделген еңбекақыға үстеме ақылар және қосымша демалыс тек осы өңірлерде тұратын Қызметкерлерге ғана белгіленеді.

4. Қосымша еңбек демалысы негізгі еңбек демалысымен бір уақытта беріледі.

5. Қызметкер мен жұмыс берушінің келісімі бойынша қосымша демалыс күнтізбелік жылдың басқа уақытында негізгі демалыстан бөлек берілуі мүмкін.

6. Қызметкермен еңбек шарты бұзылған кезде пайдаланылмаған қосымша демалыстың күндері үшін өтемақы жұмыс істеген мерзімге пропорционалды түрде өтеледі.

7. Қызметкерді қосымша ақы төленетін демалыстан шақырып алуға жол берілмейді



«Кедентранссервис» акционерлік
қоғамы мен оның еңбек ұжымы
арасындағы 2024-2026 жылдарға
арналған Ұжымдық шартқа
№5 қосымша

Еңбек демалыстарының ұзақтығы

Лауазымдардың атауы	Демалыстың күнтізбелік күндерінің саны
1	2
Қоғамның орталық аппараты	
Басшылық	30
Құрылымдық бөлімшелер басшылары мен барлық атаудағы мамандар	30
Қоғамның филиалдары	
Атқарушы директор-Достық станциясы бойынша филиал директоры, Басқарушы директорлар/филиал директорлары	30
Филиал директорларының орынбасарлары, бас бухгалтер, бас инженер, бас механик, жүк ауданының бастығы	28
Барлық атаудағы басшылар мен мамандар, автокөлік телімдерінің, цехтардың, өндірістік бөлімдердің бастықтары	26
Қызметкерлердің басқа категориялары	24



«Кедентранссервис» акционерлік
қоғамы мен оның еңбек ұжымы
арасындағы 2021-2023 жылдарға
арналған Ұжымдық шартқа
№6 қосымша

**Еңбек жағдайлары зиянды және ауыр, қауіпті жұмыста істеуі
қосымша демалысқа құқық беретін өндірістер, цехтар, кәсіптер мен
лауазымдар тізбесі**

№	Өндірістер, цехтар, кәсіптер мен қызметтердің атауы ¹	Қосымша демалыстың күнтізбелік күндергі ұзақтығы ²
1	2	3
1	Аккумуляторларды жөндеумен және зарядтаумен айналысатын аккумуляторшы: 1) қышқылды (қорғасын); 2) сілтілі	12 6
2	Жүк тасушы, арқандаушы-байланыстырушы, шаң көтеретін және басқа да уытты жүктерді тиеу-түсіру жұмыстарына қамтылған жүк тасушы, арқандаушы	6
3	Жүк көтергіштігі төмендегідей автомобильдердің шассиіне орнатылған машиналарда жұмыс істейтін автомобильдік крандардың машинисі 1) 3 тоннадан бастап одан жоғары; 2) 3 тоннаға дейін	12 6
4	Іштен жану қозғалтқыштары, дизельдері мен электр қозғалтқыштары бар теміржолдық, шынжыр табанды және пневмодоңғалақты жүрістегі крандарға қызмет көрсетумен айналысатын кран машинисі (краншы),	6
5	Тепловоз машинисі	12
6	Бульдозер машинисі	6
7	Сырттағы (қоғамдық) дәретханаларды тазалаумен айналысатын қызметтік жайларды тазалаушы	6
8	Кір жуатын жұмысшылар, кір жуушы	6
9	Қатты, сұйық отынмен және газбен жұмыс істейтін (бұдан әрі – және су жылыту қазандарына қызмет көрсетумен айналысатын қазандықтың машинисі (кочегары)	6
10	Дизельдік қозғалтқыштардың отын аппаратурасын жөндеумен айналысатын отын аппаратурасы жөніндегі слесарь	6

11	Этилденген бензинмен жұмыс істейтін қозғалтқыштарды, моторларды, отын аппаратурасы мен карбюраторларды жөндеумен айналысатын, жайда жұмыс істейтін автомобильдерді жөндеу жөніндегі слесарь	12
12	Электрмонтер, электрмеханик, слесарь – электржабдықтарға қызмет көрсету және жөндеу жөніндегі электрик, автоэлектрик	6
13	Жүк көтергіштігі төмендегідей автомобильдердің шассиіне орнатылған машиналарда жұмыс істейтін автомобильдік крандардың машинисі 1) 1,5 тоннадан бастап 3 тоннаға дейін; 2) 3 тоннадан бастап одан жоғары	6 12
14	Магистралдық темір жолдарда жүретін поездарды құрастырушы және поездарды құрастырушының көмекшісі	6
15	Слесарь-сантехник	6
16	Қолмен істейтін пневматикалық және электрлік соққы құрал-сайманымен жүргізілетін жол жұмыстарымен тұрақты айналысатын жол монтері	6
17	Газбен дәнекерлеуші, электрмен дәнекерлеуші	6
18	Жүк пен багажды қабылдаушы-тапсырушы	6
19	Тиеуіш жүргізушісі (шағынотоннажды, ірітоннажды)	6
20	Слесарь-жөндеуші	6

Ескертулер:

1. Қоғам құрылымдық бөлімшелері басшылары кәсіподақ комитеттерімен келісу арқылы, Қазақстан Республикасы Денсаулық сақтау және әлеуметтік дамыту Министрінің 2015 жылғы 28 желтоқсанындағы №1053 бұйрығымен бекітілген Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысына құқық беретін Өндірістердің, цехтардың, кәсіптер мен лауазымдардың тізіміне (тізбесіне), Ауыр жұмыстардың, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және (немесе) қауіпті жұмыстардың тізбесіне сәйкес осы Тізбені толықтыра алады.

2. Кәсіптері осы қосымшада көзделген цех, учаске басшыларына, бригадирлерге, көмекшілерге ұзақтығы тиісті кәсіптер жұмысшыларына берілетін қосымша демалыс ұзақтығындай қосымша демалыс беріледі.

3. Қызметкерлер жұмыс жылы ішінде олардағы жұмыс үшін ұзақтығы әртүрлі қосымша демалыс берілетін әртүрлі өндірістерде, цехтарда, кәсіптерде және лауазымдарда жұмыс істеген жағдайда, зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істегелген уақыт, Тізімде тиісті өндірістердің, цехтардың, кәсіптердің және лауазымдардың Қызметкерлері үшін белгіленген қосымша демалыстың ұзақтығына қарай, әрбір жұмыс бойынша жеке есептеледі.

4. Еңбек шарты бұзылған жағдайда оның негіздемесіне қарамастан, қосымша демалыс алу құқығын пайдаланбаған не толығымен пайдаланбаған Қызметкерге Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 90 бабының 1,2 тармақтарына сай өтемақы төленеді.

«Кедентранссервис акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Ұжымдық шартқа №7 қосымша

Кәсіптік одақтың сайланбалы органының уәждемелік пікір беру тәртібі

Жұмыс беруші бастауыш кәсіптік одақтың сайланбалы органына Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 52-бабы 1-тармағының 2), 3), 4) тармақшаларында көзделген негіздемелер бойынша кәсіподақ мүшесімен еңбек шартын бұзу, сондай-ақ Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 58-бабы 1-тармағының 2) тармақшасына сәйкес еңбек шартын тоқтату оқиғасы бойынша уәждемелік пікір беру туралы қажет құжаттарды қоса бере отырып, жазбаша өтініш береді.

Бастауыш кәсіптік одақтың сайланбалы органы өтінішті тіркейді, отырыс күнін белгілейді. Өтініш жеті жұмыс күні ішінде қаралуы тиіс.

Бастауыш кәсіптік одақтың сайланбалы органының отырысы, егер оған оның мүшелерінің жартысынан көбі қатысатын болса, заңды деп саналады.

Өтініш Жұмыс беруші өкілінің және өзіне қатысты материалдар берілген Қызметкердің – кәсіподақ мүшесінің қатысуымен қаралады.

Қызметкер бастауыш кәсіптік одақтың сайланбалы органының отырысына дәлелді себептерсіз келмеген жағдайда Қызметкердің қатысуынсыз мәселе қаралмайды.

Шешім көпшілік дауыспен қабылданады.

Бастауыш кәсіптік одақтың сайланбалы органының қаулысына қатысып отырған мүшелер қол қояды.

Хаттамадан алынған үзінді көшірмеге бастауыш кәсіптік одақтың сайланбалы органының төрағасы қол қояды және шешім қабылданған күннен бастап үш күн ішінде Жұмыс берушінің өкіліне ұсыну үшін Қызметкерге беріледі.



«Кедентранссервис» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Ұжымдық шартқа №8 қосымша

«Кедентранссервис» акционерлік қоғамында жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясы туралы ереже

1. Жалпы ережелер

1. Осы «Кедентранссервис» акционерлік қоғамында жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі Келісу комиссиясы туралы ереже (бұдан әрі-Ереже) Келісу комиссиясы мүшелерінің сандық құрамын, Келісу комиссиясының қалыптастыру және жұмыс істеу тәртібін, шешім қабылдау мазмұны мен тәртібін және оның мазмұнын, Келісу комиссиясы мүшелерінің өкілеттік мерзімін, оның мүшелеріне кепілдіктер беруді және жұмысты ұйымдастыру жөніндегі өзге де мәселелерді белгілейді Келісу комиссиясы.

2. «Кедентранссервис» акционерлік қоғамында жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясы (бұдан әрі-келісу комиссиясы) қызметкер (қызметкерлер) мен жұмыс беруші арасында туындайтын жеке еңбек дауларын олар сот органдарына жүгіну құқығын іске асырғанға дейін қарау және шешу мақсатында құрылады.

3. Келісу комиссиясы Ұжымдық шарттың қолданылу мерзіміне-3 жылға құрылады. Көрсетілген мерзім өткеннен кейін келісу комиссиясының жаңа құрамы қалыптастырылады.

Келісу комиссиясының қолданылу мерзімі ішінде Тараптар Келісу комиссиясының құрамын қалыптастыру үшін белгіленген тәртіппен өз өкілдерін алмастыра алады, барлық өкілдердің өкілеттіктері Келісу комиссиясы құрылған мерзімнің өтуімен бір мезгілде аяқталады.

4. Келісу комиссиясын ұйымдастырушылық-техникалық қамтамасыз етуді (жабдықталған үй-жайларды, ұйымдастыру техникасын, қажетті әдебиеттерді ұсыну, іс жүргізуді ұйымдастыру, жұмыскерлердің өтініштері мен істерін есепке алу және сақтау, шешімдердің көшірмелерін дайындау және беру және т. б.) жұмыс беруші жүзеге асырады.

2. Келісу комиссиясын ұйымдастыру

5. Келісу комиссиясы қоғамда жұмыс беруші мен қызметкерлердің өкілдерінің тең санынан тепе-тең негізде құрылатын тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

6. Жұмыс берушінің өкілдері Келісу комиссиясының құрамына кемінде үш адамнан тұратын жұмыс берушінің актісімен айқындалады, өзгерістер қажеттілігіне қарай енгізіледі. Келісу комиссиясының құрамына



жұмыс беруші тарапынан Қоғам филиалдарының, өкілдіктерінің бірінші басшылары енгізілмейді.

7. Құрылымдық бөлімшелерден Келісу комиссиясына жұмыскерлердің өкілдері кемінде үш адамнан тұратын кәсіподақ жиналысында (конференциясында) сайланады, қажет болған жағдайда ротациялау (ауыстыру) кәсіподақ (кеңейтілген) комитетінің отырысында жүргізілуі мүмкін.

8. Келісу комиссиясының мүшелері бірінші ұйымдастыру отырысында өз құрамынан төрағаны, төрағаның орынбасарын сайлайды.

9. Келісу комиссиясын осы Ережеге сәйкес Келісу комиссиясының қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын Төраға басқарады, Келісу комиссиясының төрағасы болмаған кезде комиссия қызметін Келісу комиссиясы төрағасының орынбасары басқарады.

10. Келісу комиссиясының хатшысы Келісу комиссиясының құрамына кірмейді, осы ұйымның қызметкерлері арасынан тағайындалады және оның отырыстарына дауыс беру құқығынсыз қатысады.

11. Комиссия отырысы, егер оған мүшелерінің кемінде жартысы қатысса, қызметкер өкілінен және жұмыс берушіден тең пайыздық қатынаста заңды деп есептеледі

12. Келісу комиссиясының мүшелерінің құқығы бар:

1) жеке еңбек дауы тараптарынан туындаған келіспеушіліктердің мәні бойынша қажетті құжаттар мен мәліметтерді сұратуға және алуға;

2) жеке еңбек дауын шешудің өзіндік мүмкін нұсқаларын ұсынуға;

3) дау тараптары қатысқан кезде қабылдаған шешімдерге қол қоюға құқылы.

13. Егер бұл мәліметтер заңмен қорғалатын құпияға (мемлекеттік, қызметтік, коммерциялық және өзге де құпия ақпарат) қатысты болса, Келісу комиссиясының мүшелері алынған мәліметтерді жария етуге құқылы емес.

14. Жеке еңбек дауын қарау кезінде Келісу комиссиясының мүшелері жеке еңбек дауын объективті шешу үшін қажетті материалдар мен құжаттарды зерттейді.

15. Егер жеке еңбек дауын қарау кезінде отырысқа Жұмыс берушінің өкілдері мен жұмыскерлердің өкілдері тарапынан Келісу комиссиясы мүшелерінің тең саны қатысса, Келісу комиссиясының отырысы мен шешімі заңды болып табылады.

16. Келісу комиссиясының шешімдері жай көпшілік дауыспен және хаттамамен ресімделеді. Келісу комиссиясының әрбір мүшесінің дауыс беру кезінде бір дауысы болады.

Жеке еңбек даулары мәселелері жөніндегі Келісу комиссиясы мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, бұл мәселелер реттелмеген болып табылады және оларды Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес соттар қарайды.

17. Келісу комиссиясының шешіміне Келісу комиссиясының төрағасы



(Келісу комиссиясының төрағасы болмаған жағдайда Келісу комиссиясы төрағасының орынбасары) және хатшы қол қояды.

Келісу комиссиясының мүшелері отырыстың хаттамасын келіседі.

18. Келісу комиссиясының отырыстары күндізгі және/немесе ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолдана отырып өткізілуі мүмкін. Мұндай жағдайда Келісу комиссиясы мүшелерінің және өзге де тұлғалардың қатысуы авторизациялауды, сәйкестендіруді және жұмыс берушінің отырыс жазбасын сақтауын қамтамасыз ете отырып, электрондық цифрлық қолтаңбамен немесе өзге де электрондық тәсілмен расталады.

19. Қатысушыларға Келісу комиссиясының отырыстарында төрағалық етушілердің, сондай-ақ отырысқа қатысатын барлық Келісу комиссиясы мүшелерінің келісімінсіз/рұқсатынсыз бейнежазбаны, аудиожазбаны және фотосуретті қолдануға тыйым салынады.

20. Келісу комиссиясының мүшелері өздері мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз тәртіптік жазаға тартылмайды.

3. Келісу комиссиясының құзыреті

21. Келісу комиссиясы Қоғамда қызметкерлер мен жұмыс беруші арасында туындайтын жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі сотқа дейінгі міндетті орган болып табылады. Келісу комиссиясы туындайтын барлық жеке еңбек дауларын қоспағанда, қарауға құқылы.

22. Келісу комиссиясы еңбек заңнамасын, ұжымдық шартты, келісімдерді және өзге де құқықтық актілерді, еңбек шарттарын қолдануға байланысты қызметкерлердің барлық жеке еңбек дауларын қарайды.

23. Өтініштерді қарау кезінде Келісу комиссиясы өтініш берушінің Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабының талаптарын сақтауын тексереді.

24. Жеке еңбек дауы тарапы Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген келісу комиссиясына жүгіну мерзімін өткізіп алған жағдайда, оның өтінішін Келісу комиссиясы шешім шығара отырып қарауға тиіс, бұл бұдан әрі осы шешіммен келіспеген тарапқа сотқа талап қоюмен жүгіну құқығын іске асыруға мүмкіндік береді.

Сонымен бірге, осы мерзімді өткізіп алу Келісу комиссиясының даудың мән-жайлары бойынша талқылаусыз өтінішті қанағаттандырудан бас тарту туралы шешім шығаруы үшін дербес негіз бола алады.

25. Жеке еңбек дауларын қарау бойынша жүгіну мерзімінің өтуі қаралып отырған еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданылу кезеңінде, сондай-ақ Келісу комиссиясы құрылғанға дейін болмаған жағдайда тоқтатыла тұрады.

26. Белгіленген мерзімді дәлелді себептермен өткізіп алған кезде Келісу комиссиясы оны қалпына келтіріп, дауды мәні бойынша шеше алады.

27. Қызметкерді бұрынғы жұмысына қалпына келтіру туралы Жеке



еңбек дауын қарау жөніндегі Келісу комиссиясының шешімі дереу орындалуға тиіс.

28. Жұмыс беруші жұмысқа қайта қабылдау туралы шешімді орындауды кідірткен кезде келісу комиссиясы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 161-бабының 2-тармағына сәйкес шешімді орындауды кідірткен уақыт үшін қызметкерге орташа жалақыны немесе жалақыдағы айырманы төлеу туралы шешім шығарады.

4. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі

29. Келісу комиссиясына келіп түскен өтініш берілген күні көрсетілген комиссия міндетті тіркеуге тиіс.

30. Өтінішті қабылдаудан бас тартуға жол берілмейді. Хатшы өтініш келіп түскеннен және тіркелгеннен кейін Келісу комиссиясының отырысына дейін 5 (бес) жұмыс күні бұрын Комиссияның қарауына беруге міндетті.

31. Өтініш берушіні Келісу комиссиясы отырыстың орны, күні және уақыты туралы отырысқа дейін 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар етеді.

32. Дау Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес өзіне берілген өкілеттіктер шегінде өтініш берушінің және (немесе) ол уәкілеттік берген өкілдің қатысуымен қаралады.

33. Қызметкер болмаған кезде дауды қарауға оның жазбаша келісімі (өтініші) бойынша ғана жол беріледі. Қызметкер Келісу комиссиясының отырысына келмеген жағдайда өтінішті қарау екі жұмыс күнінен аспайтын мерзімге кейінге қалдырылуға тиіс, бұл туралы қызметкер мен жұмыс беруші хабардар етіледі.

34. Қызметкер дәлелді себепсіз қайта келмеген жағдайда, Келісу комиссиясы өтінішті қараудан алып тастай алады, бұл қызметкерді қайтадан өтініш беру құқығынан айырмайды.

35. Бұл жағдайда өтініш бірінші рет келіп түскен ретінде қаралады, бұл ретте Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабында көзделген мерзімдер сақтала отырып.

36. Келісу комиссиясы дауды өтініш тіркелген күннен бастап он бес жұмыс күні ішінде қарауға және дау тараптарына шешім қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде оның көшірмелерін беруге міндетті.

37. Келісу комиссиясы істің мән-жайын анықтау үшін отырысқа куәгерлерді, комиссия мүшелері болып табылмайтын мамандарды шақыра алады, жұмыс берушіден еңбек дауын қарау үшін қажетті құжаттарды талап ете алады.

38. Келісу комиссиясының қажетті құжаттаманы белгілі бір мерзімде беру туралы талабы басшылар мен қызметкерлердің барлық санаттары үшін белгіленген тәртіппен міндетті түрде орындалуға тиіс.

39. Бұрын еңбек қатынастарында болған адам жазбаша өтінішпен келісу комиссиясында оның мүдделерін кәсіподақ органдарына,



қызметкерлердің сайланбалы өкілдеріне беру құқығын беруге құқылы.

40. Тарапы қызметкер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында болған, Жоғары тұрған басшыны және (немесе) Қоғам филиалының, өкілдігінің басшылығын хабардар ету арқылы ұйымда сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсететін (көрсеткен) жеке еңбек дауы Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілін Республика Заңында белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, міндетті түрде шақыра отырып қаралады Қазақстан "сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы", Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы Қазақстан Республикасының заңнамасында айқындалған тәртіппен жасалған сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсету туралы ақпаратты жария етпеу туралы келісім болған кезде құпиялылықты қамтамасыз ету арқылы жүзеге асырылады.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілін шақыру жұмыс беруші еңбек дауын қарағанға дейін 3 (үш) жұмыс күнінен кешіктірмей сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органға хабарлама және еңбек дауына байланысты тиісті материалдарды жолдау арқылы жүргізіледі.

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның өкілі еңбек дауын қарауға келмеген жағдайда, Келісу комиссиясының отырысы "сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ерекшеліктер ескеріле отырып, оның қатысуынсыз өткізіледі.

Осы тармақтың талаптары уәкілетті мемлекеттік органдар қызметкердің сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық фактісі туралы хабарламасын қабылдаған күннен бастап 3 (үш) жыл ішінде немесе олар сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға өзге де жәрдем көрсеткен сәттен бастап қолданылады.

41. Жұмыс берушіге сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті органның қызметкер, оның ішінде бұрын еңбек қатынастарында тұрған, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсеткен қызметкер мен жұмыс беруші арасындағы жеке еңбек дауын қарау қажеттілігі туралы хабарламасы келіп түскен жағдайда, жұмыс беруші "туралы" Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген ерекшеліктерді ескере отырып, көрсетілген тармақта айқындалған тәртіппен осы дауды қарау жөнінде шаралар қабылдауға міндетті сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл".

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті орган Келісу комиссиясы отырысының қорытындылары бойынша қабылданған шешіммен келіспеген жағдайда, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті орган Келісу комиссиясы шешімінің көшірмесін алған күннен бастап екі жұмыс күні ішінде жергілікті еңбек инспекциясы органына не прокуратураға қызметкердің құқықтары мен заңды мүдделерінің бұзылуы туралы хабарлама жібереді.

Бұл ретте көрсетілген хабарламаны жіберу сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимылға жәрдем көрсететін (көрсеткен) адамның сотқа жүгінуіне кедергі болып табылмайды.

42. Қызметкер келісу комиссиясының отырысы басталғанға дейін немесе тікелей келісу комиссиясының отырысында өтініште қойылатын талаптардан бас тартуға құқылы. Қызметкердің қойылатын талаптардан бас тартуы жазбаша түрде ресімделеді.

43. Келісу комиссиясының шешімі жұмыста қалпына келтіру туралы дауды қоспағанда, келісу комиссиясының шешімі шығарылған күннен бастап бір айдан аспайтын, ол белгілеген мерзімде орындалуға тиіс.

Келісу комиссиясының шешімі бойынша жұмыс беруші төлеуге жататын сомалар өтініш берушіге Келісу комиссиясының шешімі шығарылғаннан кейін келесі айдың жалақысын төлеу үшін белгіленген мерзімнен кешіктірілмейтін мерзімде төленеді.

44. Келісу комиссиясының шешімі ол белгілеген мерзімде орындалмаған жағдайда, қызметкер немесе бұрын еңбек қатынастарында болған адам не жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

45. Келісу комиссиясының мүшелеріне, өтініш берушіге, куәгерлерге, сарапшыларға және дауды қараудың басқа да қатысушыларына Комиссия отырыстарына қатысу уақытында жұмыс орны мен жалақысы сақталады.

46. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 159-бабының 8-тармағына сәйкес келісу комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келіссөздер жүргізу дағдыларын дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша жыл сайын оқытудан өтуге міндетті.

5. Комиссияның шешімдер қабылдау тәртібі

46. Келісу комиссиясының әрбір отырысында жеке еңбек дауларын қарау барысы жазылатын хаттама жүргізу міндетті.

47. Келісу комиссиясының шешімі дәлелді, анық, категориялық болуы тиіс және жұмыс берушіге өтініштерді қамтымауы тиіс (мысалы, "жұмыс берушіден сұрау", "директорға ұсыну" және т.б.). Келісу комиссиясының шешімінде: қызметкердің талабы қанағаттандырылды ма, жоқ па, егер ішінара қанағаттандырылса, қай бөлікте және қандай себептермен бас тартылды ма, анық көрсетілуі керек.

Жекелеген мүшелер Көпшіліктің пікірімен келіспеген жағдайда, олар хаттамаға қоса берілетін өздерінің ерекше пікірін білдіруге құқылы.

48. Келісу комиссиясының шешімі міндетті болып табылады және қандай да бір бекітуді қажет етпейді.

49. Шешімнің көшірмесі қызметкерге және жұмыс берушіге ол қабылданған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде тапсырылады.

50. Келісу комиссиясының шешімімен келіспеген жағдайда қызметкер немесе жұмыс беруші белгіленген тәртіппен сотқа жүгінуге құқылы.



«Кедентранссервис» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Ұжымдық шартқа №9 қосымша

Профилактикалық мақсатта сүт пайдалану ұсынылатын еңбектің ауыр, зиянды және (немесе) қауіпті жағдайларымен байланысты кәсіптердің тізбесі

Кәсіптердің атауы	Олармен жұмыс істеу сүт алуға құқық беретін зиянды химиялық заттардың тізбесі
Аккумуляторшы	Күкірт қышқылы, сілті
Шағын тоннажды жүк тиегіш жүргізушісі, жүк артушы, қатты жанар майды, мұнай өнімдерін және химиялық заттарды тиеу-түсіру кезіндегі жүк артушы-матаушы	Шаң, кремнийдің қос тотығы, көміртектің қос тотығы, күкірт, күйелі көміртегі, азоттың қос тотығы, көміртектер, химиялық заттар
Жанармай толтырғыш жүргізушісі	Көміртек, күкірт, азоттың қос тотығы, көміртектер, альдегидтер
Креозотты шпалдарды түсіру кезіндегі жол монтері	Креозот (фенолдар, антрацен, нафталин)
Бу қазандары қондырғысының операторы	Көмір шаңы, көміртек қос тотығы
Хлормен жұмыс жасайтын жинаушы	Хлор
Электр газ дәнекерлеуші, электр дәнекерлеуші	Дәнекерлеу аэрозолі (темір, марганец, никельдің қоспасы), азоттың қос тотығы, көміртек



«Кедентранссервис» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Ұжымдық шартқа №10 қосымша

**Ауысым алдында/ауысымнан кейін
медициналық куәландыру талап етілетін кәсіптер тізімі**

Р/б №	Кәсіптер тізбесі	Қарап тексеру мерзімділігі
1	Автобус, автокран, жүк және қызметтік автокөлік, ірі тоннажды және шағын тоннажды жүк тиегіштері, ершікті тартпақ жүргізушілері	ауысым басталар алдында
2	Мосылық және көпірлі крандар, тепловоз, бульдозер машинистері	ауысым басталар алдында
3	Бу қондырғылары операторлары	ауысым басталар алдында
4	Құрастырушы	ауысым басталар алдында
5	Тракторшы	ауысым басталар алдында

«Кедентранссервис» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Ұжымдық шартқа №11 қосымша

Борышты аудару туралы келісім

Астана қаласы

20 __ жылғы «__» _____

Бұдан әрі «1-Тарап» деп аталатын _____ (еңбек міндеттерін орындаған кезде оның денсаулығына келтірілген зиянның өтелуіне құқығы бар тұлғаның Т.А.Ә. жеке куәлігінің № және берілген күні), бір жағынан, бұдан әрі «2-Тарап» деп аталатын, _____ негізінде әрекет ететін _____ тұлғасында, «Кедентранссервис» акционерлік қоғамы, екінші жағынан, және бұдан әрі «3-Тарап» деп аталатын, _____ негізінде әрекет ететін _____ тұлғасында, _____ (еңбек міндеттерін орындаған кезде оның денсаулығына келтірілген зиянның өтелуіне құқығы бар тұлғаға протез жасау жөніндегі қызметтерді көрсететін субъектінің атауы), үшінші жағынан, бірлесіп «Тараптар» деп аталатындар, борышты аудару туралы осы келісімді (бұдан әрі - Келісім) төмендегілер туралы жасасты.

1. Осы Келісімнің шарттарына сәйкес 1-Тарап, 1-Тарап пен 3-Тарап арасында жасалған _____ жылғы № _____ шартта көзделген _____ үшін _____ мөлшеріндегі соманы төлеу (бұдан әрі – төлем сомасы) жөніндегі борышын _____ 2-Тарапқа аударарды және 2-Тарап 3-Тарапқа төлем сомасын толық мөлшерде жүргізуге міндеттенеді.

2. 1-Тарап осы Келісімнің шарттарын іске асыру мақсатында 2-Тарапқа келесі құжаттардың:

1) Н-1 нысанды жазатайым оқиға туралы акт, не болмаса, жазатайым оқиға немесе Қызметкердің денсаулығына еңбек міндеттерімен байланысты келтірілген өзге зақымдалулар туралы актінің;

2) мүгедекті оңалтудың жеке бағдарламасының;

3) шарттың;

4) 3-Тараптың протез дайындауға шот-төлемінің;

5) жеке куәлігінің көшірмелерін ұсынуға міндетті.

3. 2-Тарап пен 3-Тарап өзара есеп айырысуларды салыстыру актілеріне қол қою арқылы Келісімге қол қойған күннен бастап 5 (бес) жұмыс күні ішінде өзара тиісті есептерді жүргізуге міндеттенеді.

4. Тараптар, 1-Тараптың өзінің шартта көзделген төлем бойынша міндеттемелерін орындауы есебінен осы соманы алу үшін 3-Тараптың 2-Тараптан төлем сомасын алатынымен келісті.

5. 1-Тарап 2-Тараптың Келісім бойынша міндеттерін орындамағаны

немесе тиісінше орындамағаны үшін жауапты болмайды.

6. Егер оларға Тараптардың өкілдері тиісті түрде қол қойған болса, мөр бедерлері басылған болса (заңды тұлғалар үшін), осы Келісімге жазбаша нысанда енгізілетін кез келген өзгерістер мен толықтырулар іс жүзінде болады.

7. Осы Келісімде көзделген қалған жағдайларда Тараптар Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасын басшылыққа алады.

8. Осы Келісім, оған қол қойған күннен бастап күшіне енеді және Тараптар осы Келісім бойынша өзіне алған міндеттемелерін толық орындағанға дейін әрекет етеді.

9. Келісім, бірдей заңды күші бар, Тараптардың әрқайсысы үшін 1 (бір) данадан, мемлекеттік және орыс тілдерінде 3 (үш) данада жасалған. Өртүрлі оқылған жағдайда, Келісімнің орыс тіліндегі мәтіні басым болып саналады.

10. Тараптардың деректемелері мен қолдары

1-Тарап

Нақты мекенжайы:

МО

2-Тарап

Заңды мекенжайы:

Нақты мекенжайы:

МО

3-Тарап

Заңды мекенжайы :

Нақты мекенжайы :

МО



«Кедентранссервис» акционерлік
қоғамы мен оның еңбек ұжымы
арасындағы 2024-2026 жылдарға
арналған Ұжымдық шартқа
№12 қосымша

**Еңбек міндеттерін орындаумен байланысты еңбек барысында
мертіккен немесе кәсіби ауруға шалдыққан мүгедектерге арнайы
қатынас құралдарын сатып алуға ақшалай қаражат бөлу
тәртібі**

Жұмыс берушінің кінәсі бойынша еңбек жарақатының немесе кәсіби ауруының салдарынан мүгедек болған Қызметкер Қоғамның қаражаты есебінен арнайы қатынас құралымен қамтамасыз етіледі.

Арнайы қатынас құралдарының екі түрін алуға құқығы бар мүгедекке арнайы қатынас құралдарының екі түрін сатып алуға ақшалай қаражат бөлінеді.

Мүгедек бөлмелік кресло-арбаны 7 жыл пайдалану мерзіміне, кресло-арбаның құны 100 АЕК-тен артық емес есебінен сатып алады.

Мүгедек серуендейтін кресло-арбаны 4 жыл пайдалану мерзіміне, кресло-арбаның құны 250 АЕК-тен артық емес есебінен сатып алады.

Мүгедекке ақшалай қаражат бөлу өндірістегі жазатайым оқиға туралы акті, дербес оңалту бағдарламасы (бұдан әрі – ДОБ), медициналық көрсетілімдері бойынша мүгедектің арнайы қатынас құралымен қамтамасыз етуге мұқтаждығы туралы медициналық-әлеуметтік сараптаманың қорытындысы болған кезде, сондай-ақ олар тиісті ұйымдардан ақысыз алынбаған жағдайда жүргізіледі.

Құжаттар салыстырып тексеру үшін түпнұсқаларда және көшірмелерде тапсырылады, сонан кейін құжаттардың түпнұсқалары өтініш берушіге қайтарылады.

Мүгедекке арнайы қатынас құралдарын сатып алу үшін қайтадан ақшалай қаражат бөлу келесі құжаттарды ұсынған кезде жүзеге асырылады:

- медициналық көрсетілімдері бойынша мүгедектің арнайы қатынас құралдарымен қамтамасыз етуге мұқтаждығы туралы медициналық-әлеуметтік сараптаманың қолданыстағы қорытындысы;

- мүгедектің дербес оңалту бағдарламасы;

- арнайы қатынас құралы тиісті ұйымдардан ақысыз алынбағандығын растау.

Құжаттар салыстырып тексеру үшін түпнұсқаларда және көшірмелерде тапсырылады, сонан кейін құжаттардың түпнұсқалары өтініш берушіге қайтарылады.



«Кедентранссервис» акционерлік
қоғамы мен оның еңбек ұжымы
арасындағы 2024-2026 жылдарға
арналған Ұжымдық шартқа
№13 қосымша

**Еңбек міндеттерін орындаумен байланысты еңбек барысында
мертіккен немесе кәсіби ауруға шалдыққан мүгедектерге арнайы көлік
құралдарын сатып алуға, арнайы көлік құралдарын
күрделі жөндеуге және бензинге ақша бөлу
тәртібі**

Еңбек барысында мертіккен немесе кәсіби аурудан мүгедек болған Қызметкерлер, өздері олармен еңбек қатынастарында болған Қоғамның қаражаты есебінен арнайы (көлік) құралдармен қамтамасыз етіледі.

Мүгедектерге арнайы көлік құралдарын сатып алуға ақша бөлу автомашинаның құны есебінен, бірақ 1800 АЕК-тен артық емес, соның ішінде оны арнайы автокөлік құралына қайта жабдықтау және кедендік шығыстарды есепке ала отырып, жүзеге асырылады.

Мүгедектерге ақша бөлу өндірістегі жазатайым оқиға туралы актінің, медициналық-әлеуметтік сараптаманың қорытындысы бойынша медициналық көрсетілімдердің және көлік құралдарын сатушы кәсіпорынның төлеуге берген шоты болған жағдайда, сондай-ақ тиісті ұйымдардан ақысыз алмаған жағдайда жүргізіледі.

Құжаттар салыстырып тексеру үшін түпнұсқаларда және көшірмелерде ұсынылады, сонан кейін құжаттардың түпнұсқалары өтініш берушіге қайтарылады.

Мүгедектер арнайы (көлік) құралдарын медициналық көрсетілімдері бойынша, он жыл пайдалану мерзіміне сатып алады.

Арнайы (көлік) құралдарын күрделі жөндеу техникалық тексеру орталықтары жасаған техникалық акт негізінде жасалады, олар берілген күннен бастап он жыл мерзімде бір рет зиян келтіруші Қоғамның қаражаты есебінен жүргізіледі. Бұл ретте, жөндеу арнайы (көлік) құралы құнының 50% шегінде жүргізіледі.

Мүгедек қалауы бойынша арнайы (көлік) құралын күрделі жөндеу шығындарының өтемақысын ақшамен ала алады.

Өз иелігінде арнайы автокөлік құралдары бар мүгедектерге ағымдағы айдың бірінші күніне, шығыстарының өтелуіне құқығы бар тұлға тұратын аумақта қалыптасқан мұнай өнімдерін сатып алудың босату бөлшек сауда бағалары бойынша АИ-92 бензинінің 75 литрінің құны мөлшерінде бензин шығындарына ай сайын ақшалай қаражаттар беріледі, сонымен қатар мүгедекке бензиннің бағасы туралы анықтаманың құны қайтарылады.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024-2026 годы между
акционерным обществом
«Кедентранссервис» и его
ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ

**Коллективный договор
на 2024-2026 годы между акционерным обществом «Кедентранссервис» и
его трудовым коллективом**

г. Астана

Раздел I. Общие понятия

Дети – дети Работников Общества;

дистанционная (удаленная) работа – особая форма осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий;

иждивенцы - нетрудоспособные родственники Работников Общества:

а) несовершеннолетние дети Работника до 18 лет;

б) совершеннолетние неженатые дети, которые признаны инвалидами с детства I и II группы или инвалидами I группы;

в) супруг/супруга, который/ая находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;

г) родители - лицо, в установленном порядке находящееся под опекой или попечительством Работника, при предоставлении документов из соответствующих государственных органов, имеющее право на льготы, проживающее вместе с ним и нуждающееся в постороннем уходе;

д) лица до 18 лет, в установленном порядке находящиеся под опекой Работника, при предоставлении документов из соответствующих государственных органов;

е) лица, в установленном порядке находящиеся под опекой Работника, нуждающиеся в постороннем уходе, при предоставлении документов из соответствующих государственных органов;

Коллективный договор – правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между Работниками в лице их представителей и работодателем, регулирующий социально-трудовые отношения в организации;

Компания - акционерное общество «Национальная компания «Қазақстан темір жолы»;

Пенсионер – физическое лицо, состоящее на учете в Обществе в соответствии с внутренними документами Общества;

представитель Работников, Профсоюз - Общественное объединение «Казахстанский отраслевой профессиональный союз Работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта»;

награжденные знаком «Почетный железнодорожник» - Работники, которым в установленном порядке присужден знак «Почетный железнодорожник» на основании представления руководителя Компании с учетом решения Кадрового комитета Компании;



Работник/и – физическое/ие лица, состоящее/ие в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющее/ие работу по трудовому договору;

Работники в одиночку воспитывающие детей - лица, в одиночку воспитывающие ребенка/детей (женщина/мужчина, не состоящая(-ий) в браке, женщина/мужчина, состоящая(-ий) в разводе, вдова/вдовец, опекун);

Работодатель, Общество - акционерное общество «Кедентранссервис»; **социальный пакет** – гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые Обществом Работникам и пенсионерам, с целью мотивации, удержания, повышения эффективности труда, а также социально-экономической защиты;

структурные подразделения Общества - филиалы Общества;

специальное (автотранспортное) средство – автомобиль (автомашина), адаптированный/ная к потребностям лиц с ограниченными возможностями (инвалидам), в зависимости от имеющихся функциональных нарушений.

специальные средства передвижения:

- 1) комнатное кресло-коляска;
- 2) прогулочная кресло-коляска;

транзит - это перевозка пассажиров из одного пункта в другой через промежуточный пункт.

Раздел II. Общие положения

1. Акционерное общество «Кедентранссервис» в лице Генерального директора акционерного общества «Кедентранссервис» и представитель Работников акционерного общества «Кедентранссервис» - Общественное объединение «Казахстанский отраслевой профессиональный союз Работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта» (далее – Профсоюз) в лице Председателя Профсоюза, вместе именуемые Сторонами, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

2. Коллективный договор заключен на основании Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – Трудовой кодекс), и иных нормативных правовых актов, а также Отраслевого соглашения между государственным органом – Министерством транспорта Республики Казахстан, акционерным обществом «Национальная компания «Қазақстан темір жолы», иными организациями железнодорожного транспорта и общественным объединением «Казахстанский отраслевой профессиональный союз Работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта» по социально-экономическим вопросам на 2024-2026 годы.

3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключен исходя из принципа равноправия и уважения интересов Сторон, направлен на обеспечение эффективной работы Общества.

4. Коллективный договор заключен на 2024 – 2026 годы и вступает в силу с 1 января 2024 года.



5. Действие Коллективного договора распространяется на работодателя и Работников Общества, от имени которых заключен Коллективный договор, и присоединившихся к нему Работников на основании письменного заявления, освобожденных, выборных и штатных профсоюзных Работников. Порядок присоединения предусмотрен в Приложении №1 к Коллективному договору.

Для пенсионеров, состоящих на учете в Обществе, в том числе, награжденных знаком «Почетный железнодорожник», Коллективным договором предусматривается отдельный социальный пакет.

6. Положения Коллективного договора являются обязательными для руководства и исполнения Сторонами. Ни одна из Сторон не вправе в одностороннем порядке изменить или приостановить действие любого из пунктов Коллективного договора.

Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся с общего согласия Сторон.

Требование одной из Сторон о начале переговоров является обязательным для другой Стороны. Все дополнения и изменения, вносимые в Коллективный договор, рассматриваются комиссией, создаваемой из числа представителей Работодателя и Профсоюза, оформляются дополнительными соглашениями, подписываемыми Сторонами, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу. Толкование положений Коллективного договора осуществляется по взаимному согласию Сторон.

7. В случае истечения срока действия Коллективного договора он считается продленным до заключения нового Коллективного договора, но не более чем на срок до одного года, при условии, что хотя бы одной из Сторон до истечения срока его действия внесено предложение о заключении нового Коллективного договора.

Коллективный договор может быть продлен до даты заключения нового Коллективного договора без ограничения срока, установленного абзацем первым настоящего пункта.

Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации Общества.

Раздел III. Организация и нормирование труда, заработная плата, доплаты и надбавки

8. Работодатель обязуется:

1) устанавливать минимальный размер месячной тарифной ставки Работника не ниже минимального размера месячной заработной платы, установленного Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

Обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате Работников без учета единовременных стимулирующих выплат.



Применять в качестве минимальных гарантий оплаты труда для Работников Общества - тарифные ставки и оклады согласно штатным расписаниям и соответствующим грейдам, занимаемой должности.

2) устанавливать Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда согласно Приложению 2 к настоящему Коллективному договору;

3) решение об увеличении/снижении размеров тарифных ставок (должностных окладов) принимать с соблюдением требований Трудового кодекса и исходя из финансово-экономических возможностей Общества;

4) в связи с изменениями, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема извещать Работников, которых касаются изменения норм труда не позднее чем за месяц до введения изменений;

5) Принимать акты работодателя по согласованию или с учетом мнения представителей Работников в соответствии с приложением № 3 к Коллективному договору;

б) обеспечить выплаты Работникам, относящихся к системе оплаты труда, не реже одного раза в месяц, в том числе:

при выплате аванса (зарботная плата) – не ранее 15-го числа текущего месяца в размере не более 50% от должностного оклада, с учетом удержаний налогов и других отчислений, предусмотренных законодательством Республики Казахстан;

при оплате труда (зарботная плата) – не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным месяцем за фактически отработанное время за вычетом суммы аванса, выплаченного в отчетном месяце;

Выплата аванса не распространяется на Работников, для которых установлена сдельная система оплаты труда.

При расторжении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся Работнику, производить не позднее трех рабочих дней после его расторжения;

7) обеспечить своевременное перечисление обязательных пенсионных взносов и обязательных профессиональных пенсионных взносов, социальных медицинских отчислений;

8) производить Работникам доплаты к должностным окладам в соответствии с внутренними актами Работодателя:

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы;

за руководство бригадой (бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы).

Указанные доплаты пересматривать в зависимости от фонда оплаты труда и объема работ.



В соответствии с актами Работодателя производить ежемесячную надбавку не менее 10 процентов должностного оклада Работникам Общества, награжденным знаком «Почетный железнодорожник»;

9) применять виды морального стимулирования Работников в соответствии с актами Работодателя;

10) предусмотреть следующие виды премий за календарный период всем категориям Работников Общества, исходя из финансовых возможностей Общества:

- по итогам работы за месяц/квартал/полугодие;

- за год (за счет экономии средств, выделенных на оплату труда);

- единовременные премии ко Дню Республики Казахстан, Дню Независимости Республики Казахстан, Наурыз мейрамы, а также к профессиональному празднику День Работников транспорта в совокупном размере, не превышающем 10 МРЗП (минимальный размер заработной платы, установленный Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год). Выплата единовременной премии производится работникам, состоящим в штате Общества, за исключением следующих категорий работников, находящихся на дату издания приказа о премировании в:

а) дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста, установленного законодательством Республики Казахстан;

б) длительном отпуске свыше 30 (тридцати) календарных дней без сохранения заработной платы по соглашению сторон на основании заявления Работника;

в) освобожденных от работы на период прохождения срочной воинской службы (за которыми сохраняется место работы);

11) для исчисления премий время нахождения в очередном трудовом отпуске (рабочие дни), период нахождения в служебной командировке (в том числе на курсах повышения квалификации), учебном отпуске включаются в фактически отработанное время;

12) применять при расчётах заработной платы Работников доплату, установленную за проживание в районах экологического бедствия в соответствии с Приложением № 4 к Коллективному договору.

13) применять соответствующие повышающие коэффициенты к нормам трудоемкости рабочих-сдельщиков при температуре воздуха на рабочем месте ниже 0 градусов по цельсию в зависимости от уровня температуры;

14) оплачивать Работникам не ниже чем в полуторном размере часы сверхурочной работы исходя из дневной (часовой) тарифной ставки, в том числе и при суммированном учете рабочего времени.

По соглашению сторон за сверхурочную работу допускается предоставление Работнику часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

При совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем оплата труда производится отдельно за ночные часы и за часы праздничных или выходных дней.

Для расчета сверхурочных часов производить корректировку нормы рабочего времени на часы отсутствия (временная нетрудоспособность, оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, учебный отпуск);

15) оплачивать время простоя не по вине Работника из расчета не ниже 65 процентов от среднемесячной заработной платы. При возникновении ситуации, создающей угрозу жизни или здоровью Работника (при подтверждении такой ситуации подразделением Общества, ответственным за безопасность и охрану труда, а в случаях конфликта - уполномоченным государственным органом по труду), выплачивать ему среднюю заработную плату за весь период, который потребовался для устранения нарушений (время простоя по вине Работника не оплачивается);

16) при направлении на курсы повышения квалификации, в том числе и за пределы Республики Казахстан, оплачивать Работнику расходы за проезд, за проживание (если стоимость проживания не включается в стоимость обучения) и суточные в установленном размере за время следования к месту обучения и обратно.

За период прохождения обучения или переподготовки на курсах повышения квалификации сохранять за Работником прежнее место работы (должность) и среднюю заработную плату.

При нахождении на курсах повышения квалификации и обучении в филиалах Работодателя - учебных центрах Работников железнодорожного транспорта с отрывом от производства дополнительно выплачивать иногородним слушателям за первый месяц обучения суточные расходы по нормам, определенным действующими актами по командировкам.

По завершении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации обучаемый обязан отработать у Работодателя срок, согласованный в договоре обучения.

В случае расторжения трудового договора до срока, установленного договором обучения, по инициативе Работника или по инициативе Работодателя вследствие вины Работника, Работник возмещает затраты, связанные с его обучением, пропорционально недоработанному сроку отработки;

17) оплачивать квалифицированным Работникам, не освобожденным от основной работы, привлекаемым с их согласия приказом руководителей филиалов Общества к обучению других Работников (помесячно), за работу по обучению одного принятого или переведенного Работника в размере 25 (двадцати пяти) процентов тарифной ставки (оклада).

Осуществлять доплату квалифицированным Работникам, не освобожденным от основной работы, привлекаемым с их согласия приказом руководителей филиалов Общества к наставничеству студентов организаций образования, реализующих образовательные программы высшего, технического



и профессионального образования по железнодорожным специальностям, проходящих производственную практику в рамках заключенных меморандумов/соглашений о сотрудничестве с организациями образования, в размере 15 (пятнадцати) процентов от тарифной ставки (оклада) за каждый месяц наставничества в соответствии с актами Работодателя;

18) привлекать Работников к выполнению работ в выходные и праздничные дни по инициативе Работодателя с письменного согласия Работника или по его просьбе, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Республики Казахстан, и Работников, работающих по графику сменности на основании акта Работодателя.

Производить оплату за работу в выходные и праздничные дни не ниже чем в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки Работника или, по желанию Работника, предоставлять ему другой день отдыха с оплатой в одинарном размере.

Раздел IV. Рабочее время, время отдыха, трудовые и другие отпуска

9. Работодатель обязуется:

1) обеспечить продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством Республики Казахстан (конкретные режимы работы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, по согласованию с профсоюзным комитетом).

Предоставление Работникам структурных подразделений Общества, место нахождения которых на территории иностранных государств, выходных и праздничных дней в соответствии с законодательством страны их нахождения;

2) предоставлять Работнику в течение ежедневной работы (рабочей смены) один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса;

3) устанавливать Работникам - инвалидам 1 и 2 групп сокращенную продолжительность рабочего времени при 6-ти дневной рабочей неделе - 36 часов, при 5-ти дневной - 35 часов с сохранением полной оплаты труда.

Устанавливать инвалидам 1 и 2 групп дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 15 (пятнадцати) календарных дней;

4) для Работников, занятых на непрерывных работах, где по условиям производства не может соблюдаться установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, по согласованию с Работником (представителем Работников) вводить суммированный учет рабочего времени с учетным периодом месяц, квартал. Норма рабочих часов за учетный период определяется исходя из баланса рабочего времени при шестидневной рабочей неделе.

Регулирование рабочего времени и времени отдыха производить на основании утвержденного графика сменности на весь учетный период, при этом количество дней отдыха в принятом учетном периоде должно быть равным числу выходных дней данного учетного периода;

5) для Работников, занятых на непрерывной круглосуточной сменной работе, первый день Курбан-айта по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество, считать общими выходными днями.

Оплату, за работу в указанные дни, производить согласно подпункту 17 пункта 8 Коллективного договора;

б) при введении режима неполного рабочего времени производить исчисление среднедневного (среднечасового) заработка для оплаты отпуска (компенсации за неиспользованный отпуск) из расчета фактически отработанного времени;

7) предоставлять Работникам основные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска с сохранением места работы (должности) согласно приложению № 5 к Коллективному договору.

Очередность предоставления отпусков устанавливать с учетом производственного процесса, по утвержденному графику, согласованному с профсоюзными органами.

При составлении графиков отпусков предоставлять преимущественное право на использование основных оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков в удобное для них время Работникам, в одиночку воспитывающим детей дошкольного и школьного возраста начальных классов, детей с инвалидностью, а также Работникам, воспитывающим 4 (четыре) и более детей.

В случае отзыва Работника из трудового отпуска (с его согласия) неиспользованные дни трудового отпуска, предоставлять в другое время в текущем году или присоединять к трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивать компенсацию. Производить оплату ежегодного трудового отпуска не позднее, чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков – не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления;

8) при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска Работнику, один раз в год выплачивать материальную помощь в размере не более двух должностных окладов (месячной тарифной ставки). Вновь принятому Работнику или вышедшему из отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, материальную помощь к отпуску выплачивать не ранее чем через 6 (шесть) месяцев со дня принятия/выхода из отпуска на работу. В случае предоставления оплачиваемого ежегодного трудового отпуска частями, материальную помощь выплачивать Работнику единовременно, в полном объеме, одновременно с начисленной суммой отпускных;

9) предоставлять Работникам дополнительные отпуска в соответствии с Перечнем профессий рабочих, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (Приложение № 6 к Коллективному договору), составленного на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную



продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления, утвержденных приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053;

10) при направлении Работника на обучение по программам магистратуры, аспирантуры и докторантуры (PhD) по очной форме обучения в рамках гранта, присужденного Работодателем в соответствии с актами Работодателя, Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, а также другие гарантии, предусмотренные внутренними нормативными документами Работодателя;

11) предоставлять Работнику на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с нормами Трудового кодекса;

12) сохранять Работникам, которым до достижения пенсионного возраста осталось 3 года и менее, режим полного рабочего дня (полной рабочей недели);

13) предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска:

а) работающим и проживающим в зонах экологического бедствия (для зон радиационного риска в соответствии с законодательством Республики Казахстан) согласно Приложению 4 к настоящему Коллективному договору;

б) за стаж работы в организациях железнодорожного транспорта свыше трех лет – по 2 дня за каждый последующий год, но не более 6 (шести) календарных дней;

в) в связи со смертью родителей, супруга/супруги, детей, братьев, сестер, дедушек, бабушек, внуков Работника - 3 рабочих дня на погребение (отпуск предоставляется на дату события);

г) в связи с бракосочетанием - 3 рабочих дня (отпуск предоставляется на дату события);

д) в связи с рождением, усыновлением/удочерением ребенка - 3 рабочих дня (отпуск предоставляется в течение одного года со дня рождения/усыновления/удочерения ребенка). В случае, если члены семьи, имеющие право на социальный отпуск, являются Работниками Общества, социальный отпуск предоставляется одному из них;

е) при предъявлении подтверждающих документов обучающимся в организациях среднего и высшего профессионального образования, без отрыва от производства, на период сессии, подготовки и защиты дипломных проектов, сдачи выпускных экзаменов.

Оплату производить при условии выполнения учебного плана, подтвержденного соответствующим документом организации образования, из расчета средней заработной платы, исчисленной в соответствии с законодательством, но не более 20-кратного МРП за весь период учебного отпуска.

ж) техническим инспекторам по охране труда до 3 (трех) рабочих дней;

з) Работникам, для прохождения скрининговых исследований с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в порядке и

объеме, определенном законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения не более 3 (трёх) рабочих дней в течение года;

и) на постановку на медицинский учет по беременности до двенадцати недель – не менее 3 (трёх) рабочих дней;

к) имеющим детей инвалидов для проведения очередной медико-социальной экспертизы при прохождении переосвидетельствования в уполномоченном органе не более 4 (четырёх) дней. В случае, если оба родителя ребенка с инвалидностью являются Работниками Общества, то дополнительный отпуск предоставляется только одному из них.

Дополнительные отпуска не включаются в основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск, расчет и оплата по ним производятся в таком же порядке, как и расчет оплаты основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска;

14) при дистанционной (удаленной) работе заключать дополнительное соглашение с Работником.

Порядок организации и осуществления дистанционной работы Работниками предусмотрен внутренними актами работодателя, разработанными в соответствии с требованиями законодательства Республики Казахстан и согласованными Профсоюзом.

Для Работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре.

Порядок соблюдения Работниками, занятыми на дистанционной работе, требований по безопасности и охране труда, а также по обеспечению безопасного выполнения трудовых обязанностей определяется актом работодателя;

15) установить режим неполного рабочего времени беременной женщине, одному из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также Работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, по их письменному заявлению.

Раздел V. Занятость, социальная защита, профессиональная подготовка и переподготовка высвобождаемых Работников

10. Работодатель обязуется:

1) осуществлять прием на работу в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, с обязательным ознакомлением Работника с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором.

Обеспечивать заключение трудовых договоров с Работниками при приеме их на работу в соответствии с профессией, квалификацией и вносить в трудовой договор дополнения в случае изменения условий труда;

2) заключение трудовых договоров с Работниками при приеме на работу производить в соответствии с требованиями Трудового Кодекса;

3) предусмотреть при заключении трудовых договоров с Работниками:

а) характеристику условий труда, перечень вредных и опасных факторов на рабочем месте;

б) нормы обеспечения спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, моющими средствами, необходимыми для выполнения определенной работы;

в) порядок предоставления отпусков или выплаты компенсации за неиспользованный трудовой отпуск;

г) применение для отдельных профессий рабочих, должностей специалистов и служащих следующих режимов работы в соответствии с актами Работодателя: дежурство на дому или в специально оборудованной комнате на объекте в пределах установленной нормы часов, гибкий график работы, неполный рабочий день;

4) предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата Работников:

а) Работникам, являющимся единственными кормильцами, или воспитывающим детей с инвалидностью;

б) родителям многодетных семей, имеющим четырех и более детей;

в) Работникам, проработавшим на железнодорожном транспорте: мужчины - не менее 25 лет; женщины - не менее 20 лет;

г) награжденным знаком «Почетный железнодорожник»;

д) рационализаторам, ведущим многолетнюю активную рационализаторскую деятельность, при условии внедренных ими не менее пяти рационализаторских предложений в год.

Не допускать при сокращении штата или численности расторжение трудовых договоров с двумя Работниками из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности Работодателя;

5) при упразднении структурного подразделения Общества, сокращении штата или численности Работников:

а) предоставлять карьерному центру (центру трудовой мобильности) письменно или через электронную биржу труда в полном объеме информацию о предстоящем высвобождении Работников в связи с ликвидацией Работодателя, сокращением численности или штата, снижением объема производств и выполняемых работ и услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя, о количестве и категориях Работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых Работников и сроков, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения;

б) предоставлять Работнику один день в неделю или два часа в течение каждого рабочего дня для самостоятельного поиска работы;

в) выплачивать компенсационные выплаты в связи с потерей работы в соответствии с Трудовым кодексом и дополнительную компенсацию в размере двух среднемесячных заработных плат. При этом дополнительную компенсацию в размере двух среднемесячных заработных плат (сохраняемую на период поиска работы) выплачивать лицам, имеющим стаж работы в организациях железнодорожного транспорта не менее пяти лет, по истечении каждого месяца после расторжения трудового договора (за первый и второй месяцы), в размере одной среднемесячной заработной платы, при условии предоставления справки о регистрации (постановки на учет) в карьерный центр (центр трудовой мобильности).

При отсутствии карьерных центров на станциях, разъездах предоставить руководителю структурного подразделения право ходатайствовать перед руководством Общества о выплате дополнительных компенсаций ввиду отсутствия рабочих вакантных мест в населенном пункте;

б) гарантировать работу в структурных подразделениях Общества Работникам, проработавшим в организациях железнодорожного транспорта не менее 20 лет, за три года до наступления права ухода на пенсию по возрасту, за исключением Работников, трудовые договоры с которыми расторгаются по основаниям, предусмотренным подпунктами 4), 8) – 18), 21), 22) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Не допускается расторжение трудового договора с Работниками до достижения пенсионного возраста, установленного законодательными актами Республики Казахстан, которым осталось менее трех лет по основаниям, предусмотренным подпунктами 2)-4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, без наличия положительного решения комиссии, создаваемой из равного числа представителей от работодателя и Работников, создается актом работодателя, решение оформляется протоколом заседания комиссии;

7) регулировать численность работающих в случае снижения объема работы, в первую очередь за счет:

естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;

мероприятий по переобучению, переподготовке кадров за счет собственных средств;

перемещения кадров внутри подразделений на освободившиеся рабочие места;

использования временной и сезонной занятости Работников;

применения в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;

перемещения внутри структурных подразделений, переезда на новое место работы с предоставлением жилья или условий для его льготного приобретения, оплатой проезда Работников и членов их семей и других льгот по соглашению Сторон;

перевода с согласия Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение трех месяцев с момента перевода;

8) при увеличении штата Работников сообщать об этом Работникам, уволенным по сокращению штата в последние шесть месяцев, направляя им уведомления об имеющихся вакансиях (если в течение 10 дней после получения уведомления Работник не обратился к Работодателю, то он теряет право на преимущественное трудоустройство);

9) обеспечивать 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 75 процентов их среднего заработка при наличии средств в бюджете Общества;

10) наложение дисциплинарных взысканий Работодателем на членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, производить при соблюдении общего порядка о наложении дисциплинарных взысканий с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются.

Не привлекать к дисциплинарной ответственности неосвобожденных от основной работы руководителей (председателей) профсоюзного органа без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев расторжения трудового договора по инициативе Работодателя при ликвидации Общества.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации Работодателя. С не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа не может быть расторгнут трудовой договор по инициативе Работодателя без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации Работодателя.

Порядок предоставления, мотивированного мнения органом профессионального союза предусмотрен в приложении № 7 к Коллективному договору;

11) уведомлять не позже чем за один месяц соответствующие профсоюзные органы о намерениях упразднить структурные подразделения Общества, при этом включать представителей Профсоюза в состав соответствующих комиссий и рабочих групп;

12) сохранять место работы (должность), заработную плату по месту работы за Работниками, подлежащими призыву на срочную воинскую службу или воинские сборы, в период прохождения медицинской комиссии при наличии повестки о вызове в местные органы военного управления, а на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов предоставлять отпуска без сохранения заработной платы.

Работник, за которым на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохранялось место работы (должность), не позднее одного

месяца со дня исключения из списков воинской части в связи с увольнением с воинской службы или окончанием воинских сборов обязан приступить к своим трудовым обязанностям;

13) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя из-за несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель Работника. Порядок, условия и периодичность проведения аттестации Работников определяется актом работодателя;

14) при проведении разборов по нарушению (неисполнению/ненадлежащему исполнению должностных обязанностей) трудовой дисциплины с Работником, являющимся членом Профсоюза, в обязательном порядке обеспечить участие представителя Профсоюза;

15) для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создавать на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и Работников согласительные комиссии в структурных подразделениях Общества.

Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок её работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии устанавливаются Положением о согласительной комиссии (Приложение № 8 к Коллективному договору);

16) не допускать продлевания трудового договора при достижении пенсионного возраста в соответствии с законодательными актами Республики Казахстан с Работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

17) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения на основании медицинского заключения, производить компенсационную выплату Работнику в размере средней заработной платы за три месяца;

18) не допускать в случаях сокращения численности или штата Работников расторжения трудовых договоров по инициативе Работодателя с беременными женщинами, 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.

Раздел VI. Безопасность и охрана труда

11. Работодатель обязуется:

1) обеспечить разработку мероприятий по улучшению условий охраны труда с учетом мотивированного мнения соответствующего профсоюзного органа и выполнение указанных мероприятий:



а) ежегодно выделять целевым назначением на улучшение условий труда на рабочих местах средства в размере не менее 1 процента от фонда оплаты труда, без учета затрат на специальную одежду, специальную обувь, средства индивидуальной защиты (медикаменты или аптечки первой медицинской помощи; лечебно-профилактическое питание - молоко, соки; моющие средства);

б) проводить с участием представителей Работников периодическую, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с требованиями Трудового законодательства;

в) принимать меры по переоснащению или ликвидации рабочего места при отнесении условий труда к вредным и опасным производственным факторам на основании предложений аттестационной комиссии;

г) по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со степенью вредности работ выдавать с профилактической целью молочные или другие равноценные продукты Работникам, контактирующим с вредными химическими веществами. Молоко выдавать по 0,5 литра за смену, независимо от ее продолжительности, в дни фактической занятости на работах, связанных с производством или применением химических веществ (Приложение №9 к Коллективному договору). Дополнения в Приложение № 9 к Коллективному договору вносятся по результатам аттестации рабочих мест;

д) вносить соответствующие коррективы в технологические процессы цехов, участков и рабочих мест при каждом изменении численности работающих;

2) обеспечить на рабочих местах:

а) безопасные условия труда;

б) необходимые санитарно-гигиенические условия;

в) контроль за состоянием безопасности и охраны труда;

г) своевременное информирование трудового коллектива о состоянии безопасности, условий и охраны труда.

При необеспечении безопасных условий труда на рабочем месте не привлекать Работников к исполнению обязанностей.

Не допускать прием женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелые работы и работы с вредными условиями труда согласно нормативным актам уполномоченного органа;

3) осуществлять обеспечение Работников по установленным нормам моющими, дезинфицирующими средствами и другими средствами индивидуальной защиты, а также спецодеждой, спецобувью в сроки: летних – до 15 апреля, зимних – до 1 октября.

Сохранять за Работником выданную ему спецодежду и спецобувь при расторжении трудового договора с Работником по достижению пенсионного возраста или в соответствии с внутренним документом Компании, предусматривающим порядок раннего выхода на пенсию, без удержания остаточной стоимости.

В случае преждевременного износа средств индивидуальной защиты производить их досрочную замену.

Установить месячную норму выдачи мыла Работникам, занятым на работах с загрязнением тела и рук, не менее 500 грамм, согласно утвержденного актом Работодателя списка профессий Работников.

При совмещении профессий, отвлечении на технологические, ремонтно-строительные и другие подсобно-вспомогательные работы, не связанные с исполнением основной работы, выдавать дополнительные средства индивидуальной защиты, предусмотренные нормами для выполнения этих работ;

4) обеспечить:

а) проведение периодических медицинских осмотров и обследований Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

б) прохождение Работниками, занятыми на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, предсменное и послесменное медицинское освидетельствование.

Список профессий, требующих предсменного и послесменного медицинского освидетельствования, до принятия уполномоченным органом в области здравоохранения определен в приложении № 10 к Коллективному договору;

5) предоставлять техническим инспекторам по охране труда 8 часов в месяц на осуществление внутреннего контроля за соблюдением безопасности и охраны труда с сохранением среднего заработка по месту основной работы.

Поощрять особо отличившихся технических инспекторов по охране труда по совместному представлению руководителя структурного подразделения и профсоюзного комитета.

Обеспечить, не реже одного раза в три года, обучение технического инспектора по охране труда по вопросам безопасности и охраны труда в организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;

6) не допускать к работе лиц, не пользующихся выданной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

7) в случае отсутствия пункта прохождения медицинского осмотра производить выплату командировочных расходов (суточные, проезд, проживание) и сохранять среднемесячную заработную плату Работникам филиалов и представительств, кроме вновь поступающих на работу, за время прохождения ими очередного обязательного медицинского осмотра;

8) сохранять заработную плату за инвалидом в дни проведения очередной медико-социальной экспертизы при прохождении переосвидетельствования в Уполномоченном органе. При этом оплату производить не более чем за два рабочих дня;

9) выплачивать единовременное пособие, включающего компенсацию морального вреда, Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве подлежащего учету или профессионального заболевания, или лицам, имеющим на это право, согласно законодательству Республики Казахстан в размере:

в случае смерти Работника, в размере десятикратного годового заработка Работника, но не более 10 000 (десяти тысяч) МРП;

признанному лицом с инвалидностью 1 или 2 групп в размере пятикратного годового заработка, но не более 5 000 (пяти тысяч) МРП;

признанному лицом с инвалидностью 3 группы в размере двукратного годового заработка, но не более 2 000 (двух тысяч) МРП;

Работнику при определении ему степени стойкой утраты трудоспособности без установления инвалидности в размере годового заработка, но не более 1 000 (тысячи) МРП.

При изменении группы инвалидности перерасчет размера единовременного пособия не производится;

10) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью Работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, а также расходы, вызванные повреждением здоровья, на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии и др., если признано, что указанный Работник нуждается в этих видах помощи и не получает их бесплатно.

Оплату расходов на лечение, санаторно-курортное лечение производить по фактическим затратам лица, имеющего право на возмещение вреда, причиненного при исполнении трудовых (служебных) обязанностей, по предоставлению подтверждающих документов. Компенсировать расходы на санаторно-курортное лечение по путевкам в санаториях, расположенных на территории Республики Казахстан, а также по путевкам в санаториях, расположенных за пределами Республики Казахстан, в случае если лицо, имеющее право на возмещение вреда, по состоянию здоровья нуждается в получении санаторно-курортного лечения, не предоставляемого в Республике Казахстан.

Для оплаты расходов Работника, имеющего право на возмещение вреда, причиненного его здоровью при исполнении трудовых обязанностей, на протезирование, заключается Соглашение по форме, установленной в приложении № 11 к Коллективному договору;

Уход может осуществлять как социальный Работник, так и член семьи. Расходы за уход возмещаются в размере должностного оклада социального Работника по уходу, равному базовому должностному окладу, умноженному на коэффициент для исчисления должностных окладов (ставок) гражданских служащих, Работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, Работников казенных предприятий (за исключением

рабочих) при стаже работы до 1 года, установленный законодательством Республики Казахстан.

Пострадавшему, нуждающемуся в нескольких видах помощи, возмещаются расходы, связанные с получением каждого вида помощи.

Размер расходов определяется в зависимости от характера требуемого ухода и устанавливается для инвалидов, нуждающихся в медицинском уходе, не менее оклада, или тарифной ставки социального Работника занятого осуществлением ухода, по месту жительства инвалида, а для лиц, нуждающихся в бытовом уходе, не менее 50 процентов от тарифной ставки (оклада) того же Работника.

На основании заключений медико-социальной экспертизы обеспечить приобретение специальных средств передвижения согласно приложению № 12 к Коллективному договору, выделять инвалидам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, денежные средства на приобретение автотранспортного средства, с учетом расходов на переоборудование его в специальное транспортное средство и оформление, на капитальный ремонт и бензин в порядке и размерах согласно приложению № 13 к Коллективному договору;

11) обеспечить трудоустройство инвалидов труда 3 группы, получивших производственную травму, а при необходимости их переобучение;

12) при обнаружении профессионального заболевания переводить Работника на другую работу согласно медицинскому заключению, с сохранением средней заработной платы, до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

13) ежегодно производить перерасчет сумм, выплачиваемых в счет возмещения ущерба в связи с получением Работником увечья, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья при исполнении трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

14) представлять Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе, в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, в течение каждого часа работы десять минут для обогрева и охлаждения.

Это время включать в рабочее время. Обеспечить указанных Работников оборудованным помещением для обогрева, охлаждения и отдыха;

15) переводить Работника на другое рабочее место в случае приостановления работы по требованию уполномоченных государственных органов, сохраняя среднюю заработную плату;

16) считать Профсоюз полномочным представителем пострадавшего Работника, являющегося членом Профсоюза, кроме случая, когда пострадавший или его родственник определяет своего представителя;

17) устанавливать нормы выдачи специальной одежды и спецобуви во вновь организованных производствах с учетом специфики их работы;

18) обеспечить обязательное страхование Работников от несчастных случаев при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей;

19) комплексные мероприятия, направленные на улучшение безопасности и охраны труда разрабатывать с учетом консультации и участия органов профессионального союза, Производственных советов и/или представителей Работников на всех соответствующих уровнях и во всех структурных подразделениях.

Раздел VII. Социальный пакет Работникам Общества

12. Работодатель обязуется:

1) выплачивать Работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию по инвалидности 1 и 2 групп, достижением пенсионного возраста, установленного законодательными актами Республики Казахстан, единовременную компенсацию со стажем работы в железнодорожной отрасли:

- менее 5 лет - в размере 25% от должностного оклада (тарифной ставки);
- более 5 лет - в размере должностного оклада (тарифной ставки).

При стаже работы 10 лет в организациях железнодорожного транспорта выплачивать дополнительное пособие в размере 20-кратного МРП за полные 10 лет.

При стаже работы свыше 10 лет в организациях железнодорожного транспорта размер дополнительного пособия выплачивать дифференцированно от размера, установленного за полные 10 лет (например, за стаж работы 19 лет: 20 МРП /10 x19).

При стаже работы 20 и более лет в организациях железнодорожного транспорта размер дополнительного пособия выплачивать дифференцированно от размера, установленного за полные 10 лет, с применением повышающего коэффициента 1,3 (например, за стаж работы 25 лет: 20 МРП /10 x25 x1,3).

Работнику, награжденному знаком «Почетный железнодорожник», размер начисленного единовременного пособия увеличивать на 50%.

В стаж работы для определения размера пособия включается все время работы в организациях железнодорожного транспорта, независимо от перерывов в трудовой деятельности;

2) оказывать материальную помощь:

а) в связи со смертью Работника – в размере 150 МРП;

б) в связи со смертью родителей Работника, родителей супруга/супруги, супруга/супруги, детей/усыновленных/удочеренных, братьев, сестер Работника – в размере 70 МРП;

в) в связи с рождением, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка – в размере двукратной минимальной заработной платы, а при рождении у Работника двух или более детей, усыновлении (удочерении) Работником двух или более новорожденных детей – в размере трехкратной минимальной заработной платы за каждого ребенка.

К заявлению на оказание материальной помощи в связи с рождением, усыновлением/удочерением новорожденного ребенка (детей) должны быть приложены подтверждающие документы.

г) в связи с регистрацией брака – в размере 30 МРП;

Заявления на оказание материальной помощи по событиям, описанным в подпунктах, а), б), в) и г) должны подаваться не позднее 90 дней с даты наступления события.

Материальная помощь оказывается в размере установленного показателя МРП/МРЗП на дату события.

В случае, если члены семьи, имеющие право на материальную помощь, являются Работниками Общества, помощь оказывать одному из них;

3) возмещать не более одного раза в год расходы на оплату проезда железнодорожным транспортом:

а) Работникам Общества (за исключением награжденных знаком «Почетный железнодорожник») и одному из их иждивенцев не выше стоимости проезда в купейном вагоне пассажирского поезда, а также в поездах, сформированных из вагонов «Тальго» в вагоне класса «Турист»;

б) Работникам Общества, награжденным знаком «Почетный железнодорожник» и одному из их иждивенцев не выше стоимости проезда в спальном вагоне пассажирского поезда, а также в поездах, сформированных из вагонов «Тальго» в вагоне класса «Бизнес».

Работникам возмещаются расходы на оплату проезда железнодорожным транспортом туда и обратно, при этом, в случае отсутствия возможности приобретения со станции отправления проездных документов (билетов), возмещение расходов на оплату проезда может быть осуществлено на основании проездного документа (билета), приобретенного на других станциях по тому же пути на железнодорожном транспорте по территории Республики Казахстан и государств – участников Содружества Независимых Государств.

В случае отсутствия поездов прямого маршрута разрешается транзитная поездка и пересадка в поезда нужного направления не более двух раз в одном направлении (туда и обратно).

Время транзитной пересадки не должно превышать 72 часов.

Возмещение Работникам расходов на оплату проезда железнодорожным транспортом туда и обратно может производиться два раза в год в случае, если дата приобретения последнего проездного документа приходится на декабрь отчетного периода, а заявление на возмещение расходов за проезд железнодорожным транспортом направляется Работником в январе месяце следующего года за отчетным, и при условии, что в отчетном году возмещение расходов на оплату проезда железнодорожным транспортом данному Работнику не производилось.

При возмещении расходов поездки иждивенца Работника в одно лицо (без сопровождения самого Работника), Работник имеет право на возмещение расходов в случае его (ее) поездки без иждивенца. Работник может переуступить право проезда своему ребенку до 23 лет, который находится на очной форме



обучения в организациях образования (при наличии справки).

По желанию Работника (вместо права на возмещение расходов на оплату проезда один раз в год) возмещать расходы для проезда в поездах пассажирского и пригородного сообщения в течение одного года из расчета двух поездок в месяц (туда и обратно) не более 150 км в один конец.

Порядок возмещения расходов на оплату проезда железнодорожным транспортом определяется внутренними актами Общества.

4) ежегодно приобретать, при наличии средств в бюджете Общества, услуги по санаторно-курортному оздоровлению Работников и пенсионеров в оздоровительных центрах Казахстана и странах ближнего и дальнего зарубежья.

Работникам, имеющим стаж работы на железнодорожном транспорте не менее 5 лет и должностной оклад ниже 150 кратного МРП, при наличии медицинских показаний, заполненной санаторной карты, оплаченного счета за путевку, оказывать на приобретение путевки на санаторно-курортное лечение материальную помощь в размере 60 кратного МРП (кроме предоставляемых Обществом на льготных условиях путевок в санатории, оказывающие услуги санаторно-курортного оздоровления).

Порядок оказания материальной помощи на санаторно-курортное оздоровление определяется внутренними документами Общества;

5) выделять, при наличии средств в бюджете Общества, средства на обучение Работников и их детей в организациях высшего и среднего профессионального образования железнодорожного профиля в соответствии с актами Работодателя;

Осуществлять мероприятия по обучению Работников основам трудового законодательства Республики Казахстан;

6) производить единовременное поощрение Работников Общества за добросовестный труд при стаже работы в организациях железнодорожного транспорта не менее 5 лет (Работникам Общества: Работникам, приравненным к участникам ВОВ (проходившим воинскую службу в Афганистане или других государствах, в которых велись боевые действия), участникам Чернобыльской АЭС участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, независимо от стажа работы в организациях железнодорожного транспорта), в связи с наступлением юбилейных дат: 50, 55, 60 лет, в размере одного должностного оклада (месячной тарифной ставки) при наличии средств в бюджете Общества;

7) производить в связи с празднованием международного женского дня 8 марта единовременное поощрение женщин, в том числе женщин, находящихся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста, установленного законодательством Республики Казахстан, в размере не более 10 (десяти) МРП в пределах выделенных средств в бюджете Общества;

8) оплачивать отпуск по беременности и родам, отпуск Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (новорожденных детей), с сохранением средней заработной платы, за вычетом суммы социальной



выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (новорожденных детей) в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Заявления на оплату отпуска по беременности и родам, отпуска Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (новорожденных детей), с сохранением средней заработной платы, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (новорожденных детей) должны подаваться не позднее 90 дней с даты наступления событий;

9) оказывать, при наличии средств в бюджете Общества, материальную помощь в размере не более 250 МРП по решению комиссии по рассмотрению социально-бытовых вопросов центрального аппарата Общества, семьям Работников Общества, погибших в результате несчастного случая на производстве, Работникам и пенсионерам, состоящим на учете в филиалах Общества, при наступлении исключительной важности событий, влекущих непредвиденные материальные расходы;

10) выплачивать Работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности из расчета средней заработной платы, исчисленной в соответствии с законодательством. При этом месячное пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в зависимости от стажа работы в железнодорожной отрасли в следующих размерах:

до 15 лет - 25 МРП;

свыше 15 лет - 35 МРП.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания выплачивается в размере 100% средней заработной платы;

11) приобретать путевки для детей Работников Общества в возрасте от 7 до 13 лет включительно в оздоровительные детские центры Казахстана в период летних школьных каникул. Организовать провоз детей в сопровождении медицинского Работника, а также обеспечить добровольное страхование детей от несчастных случаев в счет стоимости путевки в период нахождения детей в детских оздоровительных центрах;

12) ежегодно, к празднованию Дня Защитника Отечества, оказывать единовременную материальную помощь в размере 30 МРП Работникам Общества: Работникам, приравненным к участникам ВОВ (проходившим воинскую службу в Афганистане или других государствах, в которых велись боевые действия), участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС;

13) обеспечить участие Работников в спортивных, социально-культурных мероприятиях, молодежных и других форумах, конференциях, тренингах, дискуссионных клубов, сессий, школах молодого профсоюзного лидера, проводимых Обществом и Профсоюзом и сборных команд Общества и Профсоюза в республиканских и международных соревнованиях, сохранив

место работы (должность) и заработную плату;

14) предусмотреть медицинское страхование всех Работников при наличии средств в бюджете Общества;

15) в дни медицинского обследования и донации крови и ее компонентов Работник, являющийся донором, освобождается от работы с сохранением за ним средней заработной платы.

Донор, осуществляющий донорскую функцию, безвозмездно получает дополнительно один день отдыха с сохранением средней заработной платы.

В случае, если по соглашению с Работодателем Работник, являющийся донором, в дни донации крови и ее компонентов приступил к работе, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха с сохранением за ним средней заработной платы либо этот день может быть присоединен к ежегодному трудовому отпуску;

16) за Работником, являющимся донором органов (частей органов) и (или) тканей (частей ткани) для трансплантации, на время обследования и изъятия органов (частей органов) и (или) тканей (частей ткани) сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату, а также предоставлять иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;

17) предоставлять работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, отцам (усыновителям, удочерителям), воспитывающим детей в возрасте до полутора лет без матери, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа работы продолжительностью каждого перерыва не менее 1 часа.

Перерывы для кормления ребенка (детей) по заявлению Работника, 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;

18) за беременными женщинами на время обследования и постановки на медицинский учет по беременности до двенадцати недель сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату, а также предоставлять иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;

19) предоставлять Работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», учебные отпуска с сохранением места работы (должности). При этом место работы (должность) Работника не сохраняется, если Работник в течении 2-х месяцев со дня окончания учебы не приступил к должностным обязанностям на работе;

20) не выплачивать пособие по временной нетрудоспособности:

а) Работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие производственных травм, полученных при совершении им

уголовного правонарушения, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;

б) за время принудительного лечения Работника по определению суда (кроме психически больных);

в) за время нахождения Работника под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы в случае установления его виновности вступившим в законную силу приговором или постановлением суда;

г) при временной нетрудоспособности Работника от заболеваний или производственных травм, наступивших вследствие употребления алкоголя, наркотических и токсикологических средств;

д) за дни временной нетрудоспособности, приходящиеся на оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

е) при наступлении временной нетрудоспособности в период, когда Работник был отстранен от работы (должности) в соответствии с действующим законодательством;

21) выделять средства на организацию новогодних утренников детям Работников Общества в возрасте от года до тринадцати лет, из расчета не менее 1 (одного) МРП на одного ребенка. Выделять на приобретение детям Работников Общества до десятилетнего возраста включительно новогодних подарков, стоимостью одного подарка не менее одного МРП на одного ребенка.

Предусмотреть в бюджете средства на приобретение детям Работников, в том числе детям Работников, полностью или частично утратившим трудоспособность либо погибших в результате несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, до тринадцатилетнего возраста включительно новогодних подарков, стоимостью одного подарка до 2 (двух) МРП без учета НДС на одного ребенка.

В случае, если оба родителя ребенка являются Работниками Общества, новогодний подарок и билет/материальная помощь на новогодний утренник предоставляются только одному из них;

22) оказывать материальную помощь ко Дню лиц с инвалидностью - Работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, в размере 20 МРП на каждого ребенка. В случае, если оба родителя ребенка являются Работниками Общества, материальная помощь предоставляется только одному из них;

23) оказывать материальную помощь к 1 Сентября:

а) Работникам Общества, имеющим детей-первоклассников в размере 10 МРП на каждого ребенка;

б) Работникам Общества, имеющим 3-х и более детей-школьников в размере 4 МРП на каждого ребенка;

в) Работникам Общества, в одиночку воспитывающим детей-школьников в размере 4 МРП на каждого ребенка;

24) ко Дню семьи оказывать материальную помощь в размере 5 МРП многодетным семьям Работников Общества, имеющим четырех и более детей и Работникам в одиночку воспитывающим 2-х детей и более (дети до 18 лет);



25) оказывать ко Дню защиты детей материальную помощь в размере 10 МРП, Работникам в одиночку воспитывающим ребенка/детей до 14 лет;

26) обеспечить постановку на учет Работников Общества, получивших инвалидность 1,2 групп, уволенных в связи с присвоением инвалидности, с предоставлением социального пакета как неработающим пенсионерам Общества;

27) в случае расторжения трудовых договоров по основаниям, предусмотренным п.1), п.5) ст.49 Трудового кодекса с Работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не более чем за три года до достижения ими пенсионного возраста, обеспечить по достижению ими пенсионного возраста постановку на учет, как пенсионеров Общества, при наличии двух следующих условий:

- а) общего стажа работы не менее 30 лет на железнодорожном транспорте;
- б) непрерывного стажа на железнодорожном транспорте до расторжения трудового договора не менее 3 лет.

Раздел VIII. Социальный пакет пенсионерам Общества

13. Работодатель обязуется:

1) предусмотреть материальную помощь в размере 20-кратного МРП - семье неработающего пенсионера - железнодорожника в случае его смерти либо лицу, осуществляющему погребение;

2) в пределах выделенных средств бюджета производить неработающим пенсионерам возмещение расходов на протезирование зубов (за исключением протезирования драгоценными металлами) в размере 50% от оплаченной суммы на протезирование зубов (возмещение производить только при наличии подтверждающих оплату документов).

Возмещение расходов на оплату протезирования зубов производится на основании документов, подтверждающих факт оказания услуг по протезированию зубов (счет-фактура, акт выполненных работ и фискальный чек).

3) оказывать ко Дню Работников транспорта единовременную материальную помощь в размере 3 МРП пенсионерам:

а) имеющим стаж работы на железнодорожном транспорте не менее 5 лет и ушедшим на пенсию по возрасту из организации железнодорожного транспорта;

б) Работникам Общества, уволенным с работы в связи с установлением инвалидности 1 и 2 группы, по общему заболеванию или травматическим случаям независимо от стажа работы и состоящим на учете в Обществе;

4) ко дню празднования Дня Победы оказывать пенсионерам, являющимся участниками Великой Отечественной войны, спецформирований Народного комиссариата путей сообщений, материальную помощь в размере 50 МРП;



5) в рамках утвержденного бюджета производить возмещение неработающим пенсионерам состоящих на учете в Обществе, за исключением награжденных знаком «Почетный железнодорожник», ушедшим на пенсию из предприятий железнодорожного транспорта и имеющим стаж работы в них не менее 5 лет, расходы за проезд в оба конца, один раз в год в купейном вагоне пассажирского/скорого поездов, а также в поездах, сформированных из вагонов «Тальго» по Республике Казахстан, в размере полной стоимости билета- (ов) (возмещение производить при наличии оплаченного билета - (ов).

б) оказывать, при наличии средств в бюджете Общества, единовременную материальную помощь в размере 10-и кратного МРП пенсионерам, имеющим стаж работы на железнодорожном транспорте не менее 25 лет, а также Работникам Общества, уволенным с работы в связи с установлением инвалидности 1 и 2 группы по общему заболеванию или травматическим случаям независимо от стажа работы и состоящим на учете в структурных подразделениях Общества, при достижении ими возраста 70, 80, 90 и 100 лет;

7) руководителями структурных подразделений и профсоюзными комитетами обеспечить оказание помощи советам ветеранов в организации похорон пенсионеров-железнодорожников и в выделении автотранспорта по необходимости для работы с пенсионерами по решению их социально-бытовых вопросов.

Раздел IX. Обязанности Профсоюза

14. Профсоюз обязуется:

1) в пределах полномочий принимать меры по предупреждению социально-трудовых конфликтов;

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

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

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

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

д) представлять интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, на тех же условиях, как и для членов профсоюза;

2) защищать социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза и присоединившихся к Коллективному договору Работников по вопросам:

повышения их жизненного уровня;

расторжения трудового договора и содействия занятости;



соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха;

3) проводить работу по пропаганде здорового образа жизни, принимать участие совместно с Работниками кадровых структур в распределении путевок Работникам Общества, в организации отдыха и оздоровления детей, контролируя при этом соблюдение принципов социальной справедливости и равномерного охвата всех регионов Общества;

4) осуществлять общественный контроль за созданием безопасных и здоровых условий труда на производстве, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, разработке мер по их предотвращению;

5) предоставлять пострадавшим Работникам и семьям погибших на производстве бесплатные консультации и правовую помощь в разрешении вопросов своевременного и полного возмещения Работодателем вреда, причиненного Работнику увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, а также выплаты единовременного пособия в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

6) представлять и защищать права и интересы своих членов и присоединившихся к Коллективному договору Работников, а также быть представителями Работников во взаимоотношениях с государственными органами в пределах своих полномочий, работодателями, объединениями субъектов частного предпринимательства (ассоциациями, союзами), иными общественными организациями;

Предъявлять в суд иски в защиту прав и интересов своих членов и присоединившихся к Коллективному договору Работников, выступать в их интересах при проведении медиации, в суде, трудовом арбитраже или арбитраже, в государственных органах, оказывать им иную правовую помощь;

7) оказывать организационную, консультативную, правовую и материальную помощь членам Профсоюза и присоединившимся к Коллективному договору Работников;

8) вносить в государственные органы предложения по вопросам экономической и социальной защиты железнодорожников;

9) участвовать в разработке актов по вопросам охраны труда, техники безопасности, промышленной санитарии, программ по охране труда, производственно-бытовых условий и здоровья Работников;

10) для осуществления контроля за выполнением Коллективного договора посещать рабочие места членов Профсоюза и присоединившихся к Коллективному договору Работников;

11) не допускать трудовых конфликтов и прекращения работы при выполнении условий Коллективного договора;

12) организовывать сопровождение детей Работников Общества до мест проведения отдыха и обратно.

Раздел X. Создание условий и гарантии для деятельности Профсоюза



15. Работодатель обязуется:

1) соблюдать права Профсоюза, создавать необходимые условия для нормальной деятельности профсоюзных структур в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

2) предоставить профсоюзным органам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения и средства связи;

3) возмещать расходы, связанные с командировкой, делегатам, членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, направленным на профсоюзные съезды, конференции, советы, семинары, проводимые Профсоюзом и его филиалами.

Возмещение расходов производится в соответствии с внутренними документами Общества;

4) удерживать одновременно с выплатой заработной платы с письменного согласия членов Профсоюза, присоединившихся к Коллективному договору Работников, и перечислять через бухгалтерию членские взносы на счет Профсоюза;

5) возмещать железнодорожные транспортные расходы представителю Профсоюза, не освобожденному от основной работы, принимающему участие в расследовании несчастных случаев на производстве и проведении проверок состояния охраны труда, выполнении мероприятий по его улучшению;

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

для исполнения общественных обязанностей (до 8 часов в месяц) в соответствии с утвержденным планом работы Профсоюза;

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

7) предоставлять Профсоюзу необходимую информацию о выполнении Работодателем, обязательств, предусмотренных Коллективным договором;

8) 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 структурном подразделении Общества;

9) обеспечить закрепление пенсионеров, вышедших на пенсию из выборных органов Профсоюза в Обществе при наличии стажа работы на железнодорожном транспорте не менее десяти лет, если этому периоду предшествовала работа в Обществе.

Раздел XI. Ответственность сторон за выполнение Договора

16. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по настоящему Договору, несут ответственность в порядке, установленном



законодательством Республики Казахстан.

Раздел XII. Контроль за исполнением Договора

17. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется представителями Работодателя и Профсоюза.

18. Регулирование споров, возникших в структурных подразделениях Общества, осуществляется комиссиями, созданными на местах.

19. Итоги выполнения Коллективного договора рассматриваются Работодателем и Профсоюзом два раза в год.

20. При выявлении нарушений условий Коллективного договора, Сторона, выявившая нарушение, направляет предложение об устранении нарушения в письменной форме другой Стороне. Стороны не позднее чем в 10-дневный срок обязаны провести взаимные консультации и принять в письменном виде решение, обязательное для выполнения Сторонами.

21. Текст Коллективного договора публикуется в отраслевой газете и доводится до каждого структурного подразделения Общества.

22. Если какое-либо из положений Коллективного договора не будет соответствовать законодательству Республики Казахстан либо в результате изменения законодательства Республики Казахстан будут вступать с ним в противоречие, то такие положения Коллективного договора не подлежат применению.

23. В этом случае Стороны руководствуются законодательством Республики Казахстан до момента внесения соответствующих изменений в Коллективный договор.

**Генеральный директор
Акционерного общества
«Кедентранссервис»**

**Председатель
общественного объединения
«Казахстанский отраслевой
профессиональный союз работников
железнодорожного, автомобильного,
воздушного и водного
транспорта»**



А. Султанов



О. Ахметбаев

Приложение №1
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудоым коллективом

ПОРЯДОК
присоединения к Коллективному договору Работников, не являющихся
членами профессионального союза

1. Работник акционерного общества «Кедентранссервис», не являющийся членом ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз Работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта» (далее - Профсоюз), но выразивший намерение в том, чтобы действия Коллективного договора между акционерным обществом «Кедентранссервис» (далее – Общество) и его трудовым коллективом распространялось и на него, вправе присоединиться к Коллективному договору на основании письменного заявления.

2. Работник Общества, выразивший намерение присоединиться к Коллективному договору, направляет соответствующее заявление (в письменном виде согласно приложению к настоящему Порядку) и оплачивает добровольный взнос в размере, установленном как для членов Профсоюза.

3. Заявление рассматривается на совместном заседании с участием представителей Работодателя и Профсоюза, при этом срок рассмотрения заявления не должен превышать 1 (одного) месяца с даты поступления заявления.

4. В случае несогласия представителей Работников с присоединением Работника к действию Коллективного договора, Работнику предоставляется письменный отказ.



Приложение
к Порядку присоединения
к Коллективному договору
Работников, не являющихся
членами профессионального союза

ОБРАЗЕЦ

**Генеральному
директору/Директору филиала**
от _____

**Председателю
профсоюзного комитета**
от _____

Заявление

Прошу Вас присоединить меня к Коллективному договору, заключенному между акционерным обществом «Кедентранссервис» и его трудовым коллективом на 2024-2026 годы, и делегирую право представлять мои интересы общественному объединению «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта» на тех же условиях как и для членов общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта».

Прошу удерживать и перечислять добровольный взнос в размере 1 (одного) процента от заработной платы в общественное объединение «Казахстанский отраслевой профессиональный союз Работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта».

ФИО, подпись
дата



Приложение №2
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудоым коллективом

Размеры доплат к должностным окладам по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда

1. Размеры доплат к должностным окладам, основанных на минимальных стандартах оплаты труда, в зависимости от фактического состояния условий труда и продолжительности выполнения работ устанавливаются на основании заключения аттестационной комиссии по проведению аттестации производственных объектов по условиям труда по степени вредности производственных факторов исходя из следующих сумм баллов:

от 0,1 до 1,0 балла - в размере 5 процентов;

от 1,1 до 2,0 баллов - 8 процентов;

от 2,1 до 3,0 баллов - 10 процентов;

от 3,1 до 4,0 баллов - 12,0 процентов;

от 4,1 до 5,0 баллов - 14,0 процентов;

от 5,1 до 6,0 баллов - 16,0 процентов;

от 6,1 до 7,0 баллов - 18,0 процентов;

от 7,1 до 8,0 баллов - 20,0 процентов;

от 8,1 до 9,0 баллов - 22,0 процента;

от 9,1 до 10,0 баллов - 24,0 процента;

свыше 10 баллов - 25,0 процентов.

2. Бригадирам, помощникам рабочих доплата при одинаковых условиях труда устанавливается в том же размере, что и рабочим этих профессий.

3. При последующей рационализации рабочих мест по улучшению условий труда (снижению вредных производственных факторов) доплаты уменьшаются или отменяются.



Приложение №3
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

Порядок принятия актов работодателя по согласованию или с учетом мнения представителей Работников

1. Работодатель по согласованию или с учетом мнения представителей Работников, принимает акты в пределах своей компетенции содержащие нормы трудового права, в том числе положения:

- об оплате труда Работников филиалов;
- о режимах рабочего времени (конкретные режимы работы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка структурных подразделений);
- о пересмотре норм труда (выработки, времени, обслуживания и численности);
- о графиках сменности;
- о часах сверхурочной работы;
- о работе в выходные и праздничные дни;
- о простоях;
- об изменениях условий труда;
- о графиках отпусков;
- о расторжении трудового договора, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом;
- о нормах выдачи мыла;
- о представлениях на награждения Работников, в том числе о моральном и материальном стимулировании Работников;
- о безопасности и охране труда;
- о постановке на учет пенсионеров Общества.

Переработка, разработка, утверждение и пересмотр правил и типовых инструкций по безопасности и охране труда осуществляется по согласованию с представителями Работников в порядке, установленном уполномоченным органом.

2. Работодатель осуществляет переработку, разработку, утверждение и пересмотр правил и типовых инструкций по безопасности и охране труда по согласованию с Профсоюзом в порядке, установленном уполномоченным органом.

3. Порядок согласования или учета мнения представителей Работников при издании актов работодателя.

Работодатель представляет проект акта работодателя и обоснование по нему представителям Работников. При наличии нескольких представителей



Работников ими создается единый представительный орган для учета мнения по актам работодателя, численный состав которого пропорционален численности представляемых ими Работников.

Проект акта работодателя обсуждается представителями Работников не более пяти рабочих дней со дня его представления. В случае непредоставления представителями Работников решения в сроки, установленные настоящим Кодексом, Работодатель вправе принять акт без учета мнения.

Решения представителей Работников оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей Работников, при наличии излагаются их предложения.

В случае, если мнение представителей Работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его изменению, Работодатель:

- 1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений представителей Работников;
- 2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с представителями Работников.

При недостижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с соглашениями, коллективным договором необходим учет мнения представителей Работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем работодателя и Работников, после чего Работодатель вправе принять акт.

В случае, если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии Работников, предусмотренные Трудовым кодексом, трудовым, Коллективным договорами, соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд.



Приложение №4
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

Перечень доплат к заработной плате и льгот, установленных за проживание в зонах экологического бедствия

I. Районы Семипалатинского ядерного полигона

Наименование территорий, подвергшихся воздействию экологического бедствия		Размер социальных выплат к заработной плате	Льготы и компенсации
Наименование областей, районов	Наименование участков железнодорожных линий		
1	2	3	4
Зона максимального радиационного риска			
Восточно-Казахстанская область:	разъезд №1 – станция Шоптыках, станция Жана-Семей (искл.) - станция Дегелен (Конечная искл.)	1,75 МРП	дополнительный отпуск - 12 календарных дней
Павлодарская область: Майский район Майский сельский округ (бывший Акжарский сельсовет)	разъезд Май (разъезд 184км)		
Зона повышенного радиационного риска			
Павлодарская область: Майский район	на железнодорожном участке станция Аксу – станция Дегелен: Разъезд Май (разъезд 184 км) исключительно	1,5 МРП	дополнительный отпуск - 10 календарных дней
Восточно-Казахстанская область: а) районы: Бородулихинский, Чарский, Жарминский, Аягозский; г.Семей, г.Курчатов б) районы: Шемонаихинский, Глубоковский, Уланский; г.Усть-Каменогорск, г. Риддер	разъезд 552 км (вкл.) – станция Жузагач станция Семей и станция Жана-Семей разъезд Казахстанский – п. Огнёвка (вкл.), участок Оскемен-1 – Риддер	1,5 МРП	дополнительный отпуск - 10 календарных дней
Зона чрезвычайного радиационного риска			

Восточно-Казахстанская область: Бескарагайский район	станция Чаган	2 МРП	дополнительный отпуск - 14 календарных дней
Зона минимального радиационного риска			
Восточно-Казахстанская область: Районы: Таскескенский, Алтай, Серебрянский	станция Актогай; станция Серебрянка - станция Алтай	1,25 МРП	дополнительный отпуск - 7 календарных дней
Карагандинская область: Каркаралинский район	станция Кокпекты (искл.) -- станция Карагайлы		
Территория с льготным социально-экономическим статусом			
Павлодарская область: Баян-Аулский район	станция Ушкулын	1 МРП	дополнительный отпуск - 5 календарных дней

II. Районы Приаралья

Наименование территорий, подвергшихся воздействию экологического бедствия		Размер социальных выплат к заработной плате	Льготы и компенсации
Наименование областей, районов	Наименование участков железнодорожных линий		
1	2	3	4
Зона экологической катастрофы			
Кызылординская область: районы: Аральский, Казалинский Актюбинская область: Челкарский район	станция Курлык (вкл.) – станция Торетам (искл.), станция Сексеул – разъезд 16 (вкл.) Алабас - Бершугир, Шокысу – станция Курлык, станция Шалкар – станция Тассай (вкл.)	коэффициент 1,5*	дополнительный отпуск - 12 календарных дней, материальная помощь в размере одного должностного оклада
Зона экологического кризиса			
Кызылординская область, г.Кызылорда, г.Байконыр включительно (исключение Аральский и Казалинский район)	станция Торетам - станция Бесарык	коэффициент 1,3*	дополнительный отпуск - 9 календарных дней, материальная помощь в размере одного должностного оклада
Актюбинская область: районы: Темирский, Байганинский, Ыргызский, Мугалжарский.	Темир (искл.) – Сагиз (иск.) станция Кудык – станция Алабас (искл.) 14 разъезд - 16 разъезд (искл.) разъезд Жаркум (искл.) – разъезд Сагыр (вкл.)	коэффициент 1,2*	дополнительный отпуск - 7 календарных дней, материальная помощь в размере одного



Карагандинская область: Улытауский район	разъезд 13 –станция Жезказган (искл.)		ДОЛЖНОСТНОГО оклада
Туркестанская область: районы: Арысский (в том числе город Арысь), Отрарский, Сузакский, Чардаринский; город Туркестан; сельские округа: Шага, Жана-Икан, Ески Икан, Ушкайык, Иассы, Орангай, Карашык, Жуйнек, Бабайкорган, Шорнак, Жибек жолы, Майдантал города Кентау	станция Монтайгас (вкл.) - Бесарык (искл.)		

Примечание:

1. Материальная помощь производится одновременно с предоставлением дополнительного / оплачиваемого ежегодного трудового отпуска и не оказывается при выплате компенсации за неиспользованный дополнительный / оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

2. Коэффициенты к заработной плате за проживание в зоне экологического бедствия районов Приаралья начисляются на должностной оклад Работника, за фактически отработанное время. Размер выплачиваемых доплат составит:

$(K - 1) \times (T / H \times T \text{ факт})$, где:

K - коэффициент, установленный в зонах экологического бедствия;

T (тенге) - размер месячного должностного оклада Работника;

H (час) - норма часов в соответствии с балансом рабочего времени на соответствующий год;

T факт (час) - фактическое количество часов, отработанных в данном месяце.

3. Доплаты за проживание в зонах радиационного риска и экологического бедствия являются социальной выплатой, при расчетах заработной платы не образуют нового должностного оклада и не включаются в сумму для начисления районного коэффициента. Надбавки к заработной плате и дополнительные отпуска, предусмотренные в качестве льгот в районах экологического бедствия, устанавливаются только Работникам, проживающим в этих регионах.

4. Дополнительный трудовой отпуск предоставляется одновременно с основным трудовым отпуском.

5. По соглашению между Работником и работодателем, дополнительный отпуск может быть представлен отдельно от основного трудового отпуска в другое время календарного года.

6. При расторжении трудового договора с Работником, компенсация за неиспользованные дни дополнительного отпуска компенсируется пропорционально отработанному периоду.

7. Отзыв Работника из дополнительного оплачиваемого отпуска не допускается.

Приложение №5
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудоым коллективом

**Продолжительность
ежегодных оплачиваемых отпусков**

№	Наименование должностей	Количество календарных дней отпуска
Центральный аппарат Общества		
1	Руководство	30
2	Руководители структурных подразделений и специалисты всех наименований	30
Филиалы Общества		
3	Исполнительный директор-директор филиала по ст. Достык, Управляющие директора/директора филиалов	30
4	Первые заместители и заместители директоров филиалов, главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, начальник грузового района, главный экономист	28
5	Руководители и специалисты всех наименований, начальники автотранспортных участков, цехов, производственных участков	26
6	Иная категория Работников, не входящая в пункты 1-5 настоящей таблицы	24



Приложение № 6
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

**Перечень
профессий и должностей с тяжелыми, вредными и (или) опасными
условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный
оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск**

№ п/п	Наименование профессий и должностей ¹	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях ²
1	2	3
1	Аккумуляторщик, занятый на ремонте и зарядке аккумуляторов: 1) кислотных (свинцовых); 2) щелочных	12 6
2	Грузчик, стропальщик-увязчик, грузчик-стропальщик, постоянно занятый на погрузочно-разгрузочных работах с пылящими и другими токсическими грузами	6
3	Машинист кранов автомобильных: 1) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью от 3-х тонн и более; 2) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью до 3-х тонн	12 6
4	Машинист крана (крановщик), занятый обслуживанием кранов на железнодорожном, гусеничном и пневмоколесном ходу, с двигателями внутреннего сгорания, дизелями и электрическими двигателями	6
5	Машинист тепловоза	12
6	Машинист бульдозера	6
7	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных уборных и санузлов)	6
8	Рабочие прачечных, прачка	6
9	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых, водогрейных котлов, работающих на твердом, жидком топливе, газе	6
10	Слесарь по топливной аппаратуре, занятый ремонтом топливной аппаратуры дизельных двигателей	6



11	Слесарь по ремонту автомобилей, занятый ремонтом двигателей, моторов, топливной аппаратуры и карбюраторов, работающих на этилированном бензине при работе в помещениях	12
12	Электромонтер, электромеханик, слесарь – электрик, автоэлектрик по обслуживанию и ремонту электрооборудования	6
13	Водитель служебного автотранспорта, грузоподъемностью: 1) от 1,5 до 3-х тонн; 2) от 3-х тонн и выше	6 12
14	Составитель поездов и помощник составителя поездов, работающих на магистральных железных дорогах	6
15	Слесарь-сантехник	6
16	Монтер пути, постоянно занятый на путевых работах с ручным пневматическим и электрическим ударным инструментом	6
17	Газоэлектросварщик, электросварщик	6
18	Приемосдатчик груза и багажа	6
19	Водитель погрузчика (малотоннажного, крупнотоннажного)	6
20	Слесарь-ремонтник	6

Примечания:

1. Ответственные подразделения Общества по согласованию с Профсоюзом могут дополнить настоящий Перечень в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, перечнем тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления, утвержденным приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053.

2. Руководителям цехов, участков, бригадирам, помощникам, профессии которых предусмотрены в настоящем приложении, предоставляется дополнительный отпуск той же продолжительности, что и рабочим соответствующих профессий.

3. В случаях, когда Работники в рабочем году работали в разных производствах, цехах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляется дополнительный отпуск разной продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждой работе, исходя из установленных Списком продолжительности дополнительного отпуска для Работников соответствующих производств, цехов, профессий и должностей.

4. При расторжении трудового договора, независимо от его основания, Работнику, который не использовал или использовал не полностью свое право на дополнительный отпуск, выплачивается компенсация в соответствии с пунктами 1,2 статьи 90 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

Приложение №7
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

Порядок предоставления мотивированного мнения выборным органом профессионального союза

Работодатель представляет письменное обращение в выборный орган первичной профсоюзной организации с приложением необходимых документов о предоставлении мотивированного мнения по случаю расторжения трудового договора с членом профсоюза по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 3), 4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, а также прекращения трудового договора в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Выборный орган первичной профсоюзной организации регистрирует обращение, назначает дату заседания. Обращение должно быть рассмотрено в течение семи рабочих дней.

Заседание выборного органа первичной профсоюзной организации считается правомочным, если в нем участвуют более половины его членов.

Обращение рассматривается в присутствии представителя Работодателя и Работника-члена профсоюза, в отношении которого представлены материалы.

В случае неявки Работника на заседание выборного органа первичной профсоюзной организации без уважительной причины, вопрос рассматривается без участия Работника.

Решение принимается большинством голосов.

Постановление выборного органа первичной профсоюзной организации подписывается присутствующими членами.

Выписка из протокола подписывается председателем выборного органа первичной профсоюзной организации и вручается Работнику и представителю Работодателя в течение трех дней со дня принятия решения.



Приложение №8
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

ПОЛОЖЕНИЕ
о Согласительной комиссии
по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
в акционерном обществе "Кедентранссервис"

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о Согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в акционерном обществе «Кедентранссервис» (далее – Положение) устанавливает количественный состав членов согласительной комиссии, порядок формирования и работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией и его содержания, сроке полномочий членов согласительной комиссии, предоставлении гарантий ее членам и иные вопросы по организации работы согласительной комиссии.

2. Согласительная комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в акционерном обществе «Кедентранссервис» (далее – Согласительная комиссия) создается с целью рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между Работником (Работниками) и Работодателем до реализации ими своего права обращения в судебные органы.

3. Согласительная комиссия образуется на срок действия Коллективного договора - 3 года. По истечении указанного срока формируется новый состав Согласительной комиссии.

В течение срока действия Согласительной комиссии стороны могут заменять своих представителей в порядке, установленном для формирования состава Согласительной комиссии, полномочия всех представителей истекают одновременно с истечением срока, на который образована Согласительная комиссия.

4. Организационно-техническое обеспечение Согласительной комиссии (предоставление оборудованного помещения, оргтехники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений Работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т.д.) осуществляется Работодателем.

2. Организация согласительной комиссии



5. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в Обществе на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и Работников.

6. Представители Работодателя в состав Согласительной комиссии определяются актом Работодателя в количестве не менее трех человек, изменения вносятся по мере необходимости. В состав согласительной комиссии со стороны Работодателя не включаются первые руководители филиалов, представительств Общества.

7. Представители Работников от структурных подразделений в Согласительную комиссию избираются на профсоюзном собрании (конференции) в количестве не менее трех человек, ротация (замена) в случае необходимости, может быть произведена на заседании профсоюзного (расширенного) комитета.

8. Члены Согласительной комиссии на первом организационном заседании избирают из своего состава председателя, заместителя председателя.

9. Согласительную комиссию возглавляет председатель, осуществляющий общее руководство деятельностью Согласительной комиссии в соответствии с настоящим Положением, в отсутствие председателя Согласительной комиссии деятельностью комиссии руководит заместитель председателя Согласительной комиссии.

10. Секретарь Согласительной комиссии не входит в состав Согласительной комиссии, назначается из числа Работников данной организации и участвует в ее заседаниях без права голоса.

11. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов, в равном процентном отношении от представителя Работника и работодателя.

12. Члены Согласительной комиссии имеют право:

1) запрашивать и получать от сторон индивидуального трудового спора необходимые документы и сведения по существу возникших разногласий;

2) предлагать собственные возможные варианты разрешения индивидуального трудового спора;

3) подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

13. Члены Согласительной комиссии не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной конфиденциальной информации).

Члены Согласительной комиссии несут ответственность, предусмотренную внутренними документами Общества и законодательством Республики Казахстан за неправомерное разглашение, передачу или использование охраняемой законом тайны.

14. При рассмотрении индивидуального трудового спора члены Согласительной комиссии исследуют материалы и документы, необходимые для объективного разрешения индивидуального трудового спора.

15. Заседание и решение Согласительной комиссии являются правомочными, если при рассмотрении индивидуального трудового спора на заседании присутствует равное количество членов Согласительной комиссии со стороны представителей Работодателя и представителей Работников.

16. Решения Согласительной комиссии простым большинством голосов и оформляются протоколом. Каждый член согласительной комиссии при голосовании имеет один голос.

В случае равенства голосов членов Согласительной комиссии по вопросам индивидуальных трудовых споров, эти вопросы являются неурегулированными и рассматриваются судами в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

17. Решение Согласительной комиссии подписывается председателем Согласительной комиссии (заместителем председателя Согласительной комиссии в случае отсутствия председателя Согласительной комиссии) и секретарем.

Члены Согласительной комиссии согласовывают протокол заседания.

18. Заседания Согласительной комиссии могут проводиться в очной и/или с применением информационно-коммуникационных технологий. В таком случае участие членов Согласительной комиссии и иных лиц подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации и сохранением Работодателем записи заседания.

19. Присутствующим запрещается применение видеозаписи, аудиозаписи и фотосъемки на заседаниях Согласительной комиссии, без согласования/разрешения председательствующих, а также всех участвующих на заседании членов Согласительной комиссии.

20. Члены Согласительной комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

3. Компетенция Согласительной комиссии

21. Согласительная комиссия является обязательным досудебным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в Обществе между Работниками и Работодателем. Согласительная комиссия вправе рассматривать все без исключения возникающие индивидуальные трудовые споры.

22. Согласительная комиссия рассматривает все индивидуальные трудовые споры Работников, связанные с применением трудового законодательства, Коллективного договора, соглашений и иных правовых актов, трудовых договоров.

23. При рассмотрении заявлений Согласительная комиссия проверяет соблюдение заявителем требований статьи 160 Трудового кодекса Республики Казахстан.



24. В случае пропуска стороной индивидуального трудового спора срока обращения в согласительную комиссию, предусмотренного статьей 160 Трудового кодекса, ее заявление должно быть рассмотрено Согласительной комиссией с вынесением решения, что в дальнейшем позволит стороне, не согласной с этим решением, реализовать свое право обращения с иском в суд.

В то же время пропуск этого срока может служить самостоятельным основанием для вынесения Согласительной комиссией решения об отказе в удовлетворении заявления без разбирательства по обстоятельствам спора.

25. 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.

26. При пропуске по уважительным причинам установленного срока Согласительная комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.

27. Решение Согласительной комиссии по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении Работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению.

28. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе Согласительная комиссия выносит решение о выплате Работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения в соответствии с пунктом 2 статьи 161 Трудового кодекса Республики Казахстан.

4. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

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

30. Отказ в приеме заявления не допускается. Секретарь обязан передать заявление на рассмотрение Комиссии за 5 (пять) рабочих дней до заседания согласительной комиссии после его поступления и регистрации.

31. Заявитель уведомляется Согласительной комиссией о месте, дате и времени заседания не позднее, чем за 3 (три) рабочих дня до заседания.

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

33. Рассмотрение спора в отсутствие Работника допускается лишь по его письменному согласию (заявлению). В случае неявки Работника на заседание Согласительной комиссии рассмотрение заявления должно быть отложено на срок не более двух рабочих дней, о чем уведомляется Работник и Работодатель.

34. В случае повторной неявки Работника без уважительной причины, Согласительная комиссия может снять заявление с рассмотрения, что не лишает Работника права подать заявление вновь.



35. Заявление в этом случае рассматривается как поступившее впервые, при этом, с соблюдением сроков, предусмотренных ст. 160 Трудового кодекса Республики Казахстан.

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

37. Согласительная комиссия может приглашать на заседание свидетелей, специалистов, не являющихся членами комиссии для выяснения обстоятельств дела, затребовать от Работодателя, необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

38. Требование согласительной комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению в установленном порядке для всех категорий руководителей и Работников.

39. Лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, вправе письменным заявлением делегировать право представлять его интересы в Согласительной комиссии профсоюзным органам, выборным представителям работников.

40. Индивидуальный трудовой спор, стороной которого выступает Работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, оказывающий (оказавший) содействие в противодействии коррупции в организации путем информирования вышестоящего руководителя и (или) руководства Общества ее филиала, представительства, рассматривается с обязательным приглашением представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», и обеспечением конфиденциальности при наличии соглашения о неразглашении информации об оказании содействия в противодействии коррупции, заключенного в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции.

Приглашение представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции производится путем направления Работодателем уведомления и соответствующих материалов, связанных с трудовым спором, в уполномоченный орган по противодействию коррупции с указанием места и времени рассмотрения трудового спора не позднее 3 (трех) рабочих дней до его рассмотрения.

В случае неявки представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции на рассмотрение трудового спора заседание Согласительной комиссии проводится без его участия с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

Требования настоящего пункта действуют в течение 3 (трех) лет с даты приема уполномоченными государственными органами сообщения работника о факте коррупционного правонарушения или с момента оказания им иного содействия в противодействии коррупции.

В случае поступления Работодателю уведомления уполномоченного органа по противодействию коррупции о необходимости рассмотрения



индивидуального трудового спора между Работником, в том числе ранее состоявшим в трудовых отношениях, оказавшим содействие в противодействии коррупции, и Работодателем Работодатель обязан принять меры по рассмотрению данного спора в порядке, определенном указанным пунктом с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

В случае несогласия уполномоченного органа по противодействию коррупции с решением, принятым по итогам заседания Согласительной комиссии, уполномоченным органом по противодействию коррупции в течение двух рабочих дней со дня получения копия решения Согласительной комиссии направляется в местный орган по инспекции труда либо прокуратуру уведомление о нарушении прав и законных интересов Работника.

При этом направление указанного уведомления не является препятствием для обращения в суд лицом, оказывающим (оказавшим) содействие в противодействии коррупции.

41. Работник вправе отказаться от предъявляемых в заявлении требований до начала заседания согласительной комиссии или непосредственно на заседании согласительной комиссии. Отказ Работника от предъявляемых требований оформляется письменно.

42. Решение Согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, который не может превышать один месяц со дня вынесения решения согласительной комиссии, за исключением спора о восстановлении на работе.

Суммы, подлежащие выплате работодателем по решению Согласительной комиссии, выплачиваются заявителю в срок не позднее установленного для выплаты заработной платы следующего месяца после вынесения решения Согласительной комиссии.

43. В случае неисполнения решения Согласительной комиссии в установленный ею срок Работник или лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, либо Работодатель вправе обратиться в суд.

44. Членам Согласительной комиссии, заявителю, свидетелям, экспертам и другим участникам рассмотрения спора, на время участия на заседаниях Комиссии сохраняется рабочее место и заработная плата.

45. В соответствии с пунктом 8 статьи 159 Трудового кодекса Республики Казахстан члены Согласительной комиссии обязаны проходить ежегодное обучение по применению трудового законодательства Республики Казахстан, развитию навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых спорах.

5. Порядок принятия решений Согласительной комиссией

46. На каждом заседании Согласительной комиссии обязательно ведение протокола, в котором записывается ход рассмотрения индивидуальных трудовых споров.



47. Решение Согласительной комиссии должно быть мотивированным, четким, категоричным и не должно содержать обращений к Работодателю (например, "просить работодателя", "рекомендовать директору" и т.п.). В решении Согласительной комиссии должно быть ясно отражено: удовлетворено ли требование Работника или ему отказано, если частично удовлетворено, то в какой именно части, и по каким причинам.

В случае несогласия отдельных членов с мнением большинства, то они вправе выразить свое особое мнение, которое прилагается к протоколу.

48. Решение Согласительной комиссии имеет обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждается.

49. Копия решения вручается Работнику и Работодателю в течение 3 (трех) рабочих дней со дня его принятия.

50. При несогласии с решением Согласительной комиссии Работник или Работодатель вправе в установленном порядке обратиться в суд.



Приложение №9
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудоым коллективом

**Перечень
профессий, связанных с тяжелыми, вредными и (или) опасными
условиями труда, на которых с профилактической целью рекомендуется
употребление молока**

Наименование профессии	Перечень вредных химических веществ, работа с которыми даёт право на получение молока
Аккумуляторщик	Серная кислота, щелочь
Водитель малотоннажного погрузчика, грузчик, грузчик-стропальщик при погрузке и разгрузке твердого топлива, нефтепродуктов, химических веществ	Пыль, двуокись кремния, окись углерода, сера, сажистый углерод, двуокись азота, углеводороды, химические вещества
Водитель топливозаправщика	Оксиды углерода, серы, азота, углеводороды, альдегиды
Монтер пути при разгрузке креозотных шпал	Креозот (фенолы, антрацен, нафталин)
Оператор котельных установок	Угольная пыль, оксид углерода
Уборщик при работе с хлором	Хлор
Электрогазосварщик, электросварщик	Сварочный аэрозоль (соединения железа, марганца, никеля), оксиды азота, углерода



Приложение №10
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудоым коллективом

**Список профессий, требующих предсменного и послесменного
медицинского освидетельствования**

№п/п	Перечень профессий	Периодичность осмотров
1	Водители автобуса, автокрана, грузового и служебного автотранспорта, крупнотоннажных и малотоннажных погрузчиков, седельного тягача	Перед началом смены
2	Машинисты козлового и мостового кранов, тепловоза, бульдозера	Перед началом смены
3	Операторы котельных установок	Перед началом смены
4	Составитель	Перед началом смены
5	Тракторист	Перед началом смены



Приложение №11
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

СОГЛАШЕНИЕ о переводе долга

город Астана

«__» _____ 20__ г.

(Ф.И.О. лица, имеющего право на возмещение вреда, причиненного ею здоровью при исполнении трудовых обязанностей, № и дата выдачи удостоверения личности), именуемый (-ая) в дальнейшем «Сторона-1», с одной стороны, акционерное общество «Кедентранссервис», в лице _____, действующего на основании _____, именуемое в дальнейшем «Сторона-2», с другой стороны, и (наименование субъекта, оказывающего услугу по изготовлению протеза лицу, имеющему право на возмещение вреда, причиненного его здоровью при исполнении трудовых обязанностей), в лице _____, действующего на основании _____, именуемое в дальнейшем «Сторона-3», с третьей стороны, совместно именуемые «Стороны» заключили настоящее соглашение о переводе долга (далее – Соглашение) о нижеследующем.

1. В соответствии с условиями настоящего Соглашения Сторона-1 переводит свой долг по оплате суммы в размере (далее – сумма оплаты), предусмотренной договором от _____ № _____ (далее – Договор), заключенным между Стороной-1 и Стороной-3, на Сторону-2 и Сторона-2 обязуется в полном объеме произвести сумму оплаты Стороне-3.

2. Сторона-1 в целях реализации условий настоящего Соглашения обязана предоставить Стороне-2 копии следующих документов:

1) Акта о несчастном случае либо акт о несчастном случае или ином повреждении здоровья Работников, связанных с трудовой деятельностью по форме Н-1;

2) индивидуальной программы реабилитации инвалида;

3) Договора;

4) Счета - на оплату Стороны-3 на изготовление протеза;

5) удостоверения личности.

3. Сторона - 2 и Сторона - 3 обязуются произвести между собой соответствующие расчеты в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты подписания Соглашения с подписанием актов сверок взаиморасчетов.

4. Стороны согласились, что Сторона-3 принимает сумму оплаты от Стороны-2 для зачтения этой суммы в счет исполнения Стороной-1 своих обязательств по оплате, предусмотренных Договором.

5. Сторона-1 не несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств Стороной-2 по Соглашению.

6. Любые изменения и дополнения к настоящему Соглашению действительны при условии; если они совершены в письменной форме, подписаны надлежащим образом уполномоченными представителями Сторон с проставлением оттисков печатей (для юридических лиц).

7. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Республики Казахстан.

8. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания и действует до полного исполнения Сторонами принятых на себя обязательств по настоящему Соглашению.

9. Соглашение составлено на государственном и русском языках в 3 (трех) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по 1 (одному) экземпляру для каждой из Сторон. В случае возникновения разночтений, приоритетным будет считаться текст Соглашения на русском языке.

10. Реквизиты и подписи Сторон

Сторона-1

Фактический адрес:

МП

Сторона-2

Юридический адрес:

Фактический адрес:

МП

Сторона-3

Юридический адрес:

Фактический адрес:

МП

Приложение №12
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

**Порядок
выделения инвалиду, получившему трудовое увечье или
профессиональное заболевание в связи с исполнением ими трудовых
обязанностей, денежных средств на приобретение специальных средств
передвижения.**

Работник, ставший инвалидом вследствие трудового увечья или профессионального заболевания по вине Работодателя, обеспечивается специальными средствами передвижения за счет средств Общества.

Инвалиду, имеющему право на получение двух видов специальных средств передвижения, выделяются денежные средства на приобретение двух видов специальных средств передвижения.

Комнатная кресло-коляска приобретается инвалидом на срок эксплуатации 7 лет из расчета стоимости кресла-коляски не более 100 МРП.

Прогулочная кресло-коляска приобретается инвалидом на срок эксплуатации 4 года из расчета стоимости кресла-коляски не более 250 МРП.

Выделение денежных средств производится при наличии акта о несчастном случае на производстве, индивидуальной программы реабилитации инвалида (далее – ИПР), медицинских показаний по заключению медико-социальной экспертизы о потребности инвалида в обеспечении специальными средствами передвижения по медицинским показаниям, а также при условии, что не получили бесплатно от соответствующих организаций.

Документы представляются в подлинниках и копиях для сверки, после чего подлинники документов возвращаются заявителю.

Повторное выделение инвалиду денежных средств на приобретение специальных средств передвижения осуществляется при предоставлении следующих документов:

- действующее заключение медико-социальной экспертизы о потребности инвалида в обеспечении специальными средствами передвижения по медицинским показаниям;
- индивидуальной программы реабилитации инвалида;
- подтверждение, что специальное средство передвижения не получено бесплатно от соответствующих организаций.

Документы представляются в подлинниках и копиях для сверки, после чего подлинники документов возвращаются заявителю.



Приложение №13
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

**Порядок
выделения инвалидам, получившим трудовое увечье или профессиональное
заболевание в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, денег на
приобретение специальных транспортных средств, капитальный ремонт
специальных транспортных средств и бензин**

Работники, ставшие инвалидами вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, обеспечиваются специальными (транспортными) средствами за счет средств Общества, с которыми они состояли в трудовых отношениях.

Для приобретения специального транспортного средства, в том числе на его переоборудование, инвалиду выделяются денежные средства в размере до 1800 МРП.

Выделение инвалидам денег производится при наличии акта о несчастном случае на производстве, медицинских показаний по заключению медико-социальной экспертизы и счета на оплату предприятия, реализующего автотранспортные средства, а также при условии, что не получили бесплатно от соответствующих организаций.

Документы представляются в подлинниках и копиях для сверки, после чего подлинники документов возвращаются заявителю.

Специальные (транспортные) средства приобретаются инвалидами по медицинским показаниям, на десятилетний срок эксплуатации.

Капитальный ремонт специальных (транспортных) средств производится на основании технического акта, составленного центрами технического осмотра, один раз в течение десятилетнего срока со дня их выдачи, за счет средств Общества - причинителя вреда. При этом ремонт проводится в пределах 50% от стоимости специального (транспортного) средства.

Инвалидом по желанию может быть получена денежная компенсация за расходы на капитальный ремонт специального (транспортного) средства.

Инвалидам, имеющим в своем распоряжении специальные автотранспортные средства, предоставляются ежемесячно денежные средства на расходы за бензин в размере стоимости 75 литров бензина АИ-92 по отпускным розничным ценам реализации нефтепродуктов, сложившимся на первое число текущего месяца на территории, где проживает лицо, имеющее право на возмещение расходов, при этом стоимость справки о цене на бензин инвалиду компенсируется.

Повторное выделение инвалиду денежных средств на приобретение специального транспортного средства осуществляется не ранее 10 лет со дня приобретения специального транспортного средства, при предоставлении следующих документов:



- действующее заключение медико-социальной экспертизы о потребности инвалида в обеспечении специальным автотранспортом/специальным транспортным средством по медицинским показаниям;
- индивидуальной программы реабилитации инвалида;
- акт о несчастном случае на производстве
- подтверждение, что специальное транспортное средство не получено бесплатно от соответствующих организаций.

