

**«Теміржолсу» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2026 – 2028 жылдарға арналған ұжымдық шарт**

I бөлім. Жалпы ұғымдар

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

Жұмыс беруші, Қоғам – «Теміржолсу» акционерлік қоғамы;

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

Қызметкер/лер – жұмыс берушімен еңбек қатынасында/тарында тұрған және еңбек шарты бойынша жұмысты тікелей орындаушы/лар жеке тұлға/лар;

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

Балалар – Қоғам қызметкерлерінің балалары;

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

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 күйеуі/әйелі;

г) тиісті өкілетті мемлекеттік органдардан берілген құжаттары болғанда, белгіленген тәртіп бойынша қызметкердің қорғанышында немесе қамқорлығында тұрған және онымен бірге тұратын, жеңілдікке құқығы бар, еңбекке қабілетсіз ата-аналары;

д) тиісті өкілетті мемлекеттік органдардан берілген құжаттары болғанда, белгіленген тәртіп бойынша қызметкердің қамқорлығында тұрған 18 жасқа дейінгі тұлға;

е) тиісті өкілетті мемлекеттік органдардан берілген құжаттары болғанда, белгіленген тәртіп бойынша қызметкердің қамқорлығында тұрған, бөгде адамның көмегін қажет ететін тұлға.

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

Дистанциялық (қашықтықтан) жұмыс – жұмыс процесінде ақпараттық-коммуникациялық технологияларды қолданумен жұмыс берушінің орналасқан жерінен тысқары еңбек процесін жүзеге асырудың айрықша нысан;

Өзге оқшауланған құрылымдық бөлімше – Қоғамның өңірлік деңгейдегі бөлімшесі туралы ережеге сәйкес Қоғамның өңірлік деңгейдегі

бөлімшесіне оперативті бағыныста болатын басқарудың желілік деңгейіндегі бөлімше.

Транзит – жолаушыларды бір пункттен екіншісіне аралық пункттер арқылы тасымалдау;

Арнайы көлік құралы – бұл Жұмыс берушінің кінәсі бойынша еңбек жарақаты немесе кәсіби ауруы салдарынан мүгедек болған Қызметкер қамтамасыз етілетін, соның ішінде функционалдық бұзушылықтарына қарай олардың қажеттіліктеріне бейімделген автокөлік құралы;

Арнайы қатынас құралдары - мүмкіндігі шектеулі адамның ұтқырлығын қамтамасыз ететін техникалық көмек түрі;

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

«Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталғандар - Компанияның кадрлық комитетінің шешімін ескере отырып, Компания басшысының ұсынысы негізінде белгіленген тәртіппен «Құрметті теміржолшы» белгісі берілген қызметкерлер;

II бөлім. Жалпы ережелер

1. Бірге Тараптар деп аталатын, «Теміржолсу» акционерлік қоғамының атынан «Теміржолсу» акционерлік қоғамының Бас директоры (Басқарма Төрағасы) (бұдан әрі – Жұмыс беруші) және «Теміржолсу» акционерлік қоғамы қызметкерлерінің өкілі (бұдан әрі – Кәсіподақ) атынан Кәсіподақ төрағасы, төмендегілер туралы осы ұжымдық шартты жасасты.

2. «Теміржолсу» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы ұжымдық шарт (бұдан әрі – Шарт) Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің (бұдан әрі – Еңбек кодексі), өзге де нормативтік құқықтық актілердің, сондай-ақ 2026-2028 жылдарға арналған әлеуметтік-экономикалық мәселелер жөніндегі салалық келісімнің негізінде жасалды.

3. Шарт әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттейтін құқықтық акт болып табылады, Тараптардың тең құқықтарын және мүдделерін сыйлау қағидаттарын негізге ала отырып жасалды, «Теміржолсу» акционерлік қоғамының (бұдан әрі – Қоғам) тиімді жұмысын қамтамасыз етуге бағытталған.

4. Шарт 2026-2028 жылдарға арналып жасалды және 2026 жылғы 1 наурыздан бастап күшіне енеді.

5. Шарттың күші, Жұмыс берушіге және олардың атынан Шарт жасалған Қоғам қызметкерлеріне және оларға жазбаша өтініштің негізінде қосылған қызметкерлердің, босатылған, сайланбалы және штаттық кәсіподақ қызметкерлеріне қолданылады. Қосылу тәртібі Шартқа 1-қосымшада қарастырылған.

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

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

7. Шартқа өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың жалпы келісімі бойынша енгізіледі. Тараптардың біреуінің келіссөздерді бастау туралы талабы екінші Тарап үшін міндетті болып табылады. Шартқа енгізілетін барлық толықтырулар мен өзгерістерді Жұмыс беруші мен Кәсіподақ өкілдерінің ішінен құрылатын комиссия қарайды, Шарттың ажыратылмас бөлігі болып табылатын және онымен тең заңдық күші бар, Тараптар қол қоятын қосымша келісіммен ресімделеді.

Шарттың ережелерін түсіндіру Тараптардың өзара келісімі бойынша жүзеге асырылады.

8. Ұжымдық шарттың қолданыс мерзімі өтіп кеткен жағдайда, ол егер Тараптардың кемінде біреуімен оның мерзімі аяқталғанға дейін жаңа Ұжымдық шарт жасасу туралы ұсыныс енгізілген жағдайда, жаңа Ұжымдық шарт жасасқанға дейін, алайда бір жылға дейінгі мерзімнен артық емеске ұзартылған болып саналады.

Ұжымдық шарт осы тармақтың бірінші абзацымен белгіленген мерзімді шектеместен жаңа Ұжымдық шарт жасасу датасына дейін ұзартылуы мүмкін

Қоғамды қайта ұйымдастыру кезеңінде Шарт өзінің қолданысын сақтайды.

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

9. Жұмыс беруші:

1) негізгі еңбекақының үлесін бір жолғы ынталандыру төлемақыларын ескерусіз Қоғам қызметкерлерінің орташа айлық еңбекақысының 75 пайызынан кем болмайтын мөлшерде қамтамасыз етсін;

2) қайта ұйымдастырумен немесе экономикалық, технологиялық жағдайлардың, еңбекті ұйымдастыру жағдайларының өзгеруімен және (немесе) көлемнің қысқаруымен байланысты өзгерісткерге байланысты еңбек нормалары оларға қатысты қызметкерлерді өзгерістер енгізілгенге дейін кем дегенде бір ай бұрын хабарлауға;

3) Жұмыс берушінің актілерін осы Шартқа 2-қосымшаға сәйкес қызметкерлердің өкілдерімен келісу немесе олардың пікірлерін ескеру бойынша қабылдауға;

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

5) Қоғамның қызметкерлеріне есептік айдан кейінгі айдың 10-ына дейін еңбекақы төленуін қамтамасыз етуге.

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

6) міндетті зейнетақы жарналарының дер кезінде аударылуын қамтамасыз етуге;

7) 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);

8) Жұмыс берушіге және қызметкерге байланысты емес себептер бойынша жұмыссыз тұру уақытына еңбекақының ең төменгі мөлшерінен төмен емес мөлшерде, Жұмыс берушінің кінәсі бойынша – қызметкердің орташа айлық еңбекақысының 50 (елу) пайызынан төмен болмайтын есеппен төлем жасауға.

Қызметкердің кінәсінен жол берілген жұмыссыз тұру уақыты төлеуге жатпайды.

Жұмыссыз тұруды қызметкерлердің өкілімен келісу бойынша, жұмысты уақытшы тоқтатуға алып келген нақты жағдайларды, кезеңін, оларға қатысты жұмыссыз тұру жарияланатын қызметкерлердің санаттарын, төлемдер мөлшерін, қызметкерлердің жұмыс орындарында болу/болмау қажеттілігі туралы шарттарды және т.б. көрсете отырып, бұйрықпен ресімдеуге.

Жұмыссыз тұрудың жариялануы туралы қызметкерлерді 15 (он бес) күнтізбелік күннен кешіктірмей хабардар етуге.

Қызметкердің өміріне немесе денсаулығына қауіп төндіретін жағдай пайда болған кезде (мұндай жағдайды Қоғамның арнайы еңбекті қорғау және еңбек қауіпсіздігі қызметтері, ал даулы жағдайларда – Мемлекеттік еңбек инспекциясы растаған жағдайда) оған бұзушылықтарды жою үшін қажет болған барлық кезеңге орташа еңбекақы төлеуге. Үйдегі кезекшілік, арнайы жабдықталған жайдағы (бөлмедегі) кезекшілік үшін Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес төлем жасауға;

9) еңбек шартымен белгіленген өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа немесе сондай лауазым/кәсіп бойынша қосымша жұмысты немесе уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін өзінің негізгі жұмысынан босатылмай орындайтын қызметкерлерге қосымша төлем жүргізуге.

Қызметкерлерге тапсырылатын жұмыстар:

а) лауазымдарды қоса атқару – қызметкердің еңбек шартымен (лауазымдық нұсқаулықпен) қарастырылған өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа бос лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы;

б) қызмет көрсету аймақтарының кеңеюі – қызметкердің еңбек шартымен (лауазымдық нұсқаулықпен) қарастырылған өзінің негізгі жұмысымен қатар жұмыс күнінің (ауысымының) белгіленген ұзақтығы ішінде қосымша жұмысты орындауы;

в) уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін орындау (қоса атқару) - қызметкердің еңбек шартымен (лауазымдық нұсқаулықпен) қарастырылған өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа да, сондай да лауазым бойынша қосымша жұмысты орындауы.

г) кәсіптерді қоса атқару – қызметкердің еңбек шартымен (лауазымдық нұсқаулықпен) қарастырылған өзінің негізгі жұмысымен қатар басқа кәсіп бойынша қосымша жұмысты орындауы жолымен жүзеге асырылуы мүмкін.

Уақытша жоқ қызметкердің жұмысын орындау лауазымдық міндеттеріне кірген жағдайда орнын ауыстыратын қызметкерлерге уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін орындағаны (қоса атқарғаны) үшін қосымша төлеу жүргізілмейді.

Лауазымдарды қоса атқарғаны, қызмет көрсету аймақтарының кеңеюі, уақытша жоқ қызметкердің міндеттерін орындағаны (қоса атқарғаны), кәсіптерді қоса атқарғаны үшін қосымша төлемдер қызметкермен келісу бойынша орындалатын жұмыстың көлеміне қарай негізгі жұмысы бойынша тарифтік мөлшерлемеден (жалақыдан) 30%-дан артық емес белгіленеді.

Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес төленеді:

д) қызметкерлердің тарифтік ставкасына (лауазымды жалақысына) ай сайынғы үстемеақы:

- «Үздік теміржол ұжымы» үздік еңбек ұжымы – жұмыс берушінің ынталандыру актісі жасалған күннен бастап 12 айға жалақы тарифтік ставканың 5% мөлшерлемеден құрайды;

- "I дәрежелі Теміржол даңқы" медалімен марапатталған - тарифтік ставканың (лауазымдылық жалақысының) 10 % мөлшерінде;

- "II дәрежелі Теміржол даңқы" медалімен марапатталған - тарифтік ставканың (лауазымдылық жалақысының) 5 % мөлшерінде.

Басқа наградаларды тағайындау және төлеу тәртібі Жұмыс берушінің актісімен белгіленеді

е) «Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталған Қызметкерлерге еңбекақысына тарифтік мөлшерлеменің (лауазымдық жалақысының) 10 (он) пайызы мөлшерінде ай сайынғы үстемеақы төлеуді жүргізуге.

10) Қоғам қызметкерлерінің барлық санаттарына күнтізбелік кезеңге келесі сыйлықақы түрлері қарастырылсын:

- бір айдағы/тоқсандағы/жарты жылдағы жұмыс қорытындылары бойынша;

- жыл үшін (еңбекақы төлеуге бөлінген қаржыны үнемдеу есебінен);

- Қазақстан Республикасы күніне, Қазақстан Республикасының Тәуелсіздік күніне, Наурыз мейрамына, сондай-ақ кәсіби мереке - Көлік қызметкерлері күніне 10 (он) ЕТЖ-дан (тиісті жылға арналған республикалық бюджет туралы Қазақстан Республикасының заңымен белгіленген еңбекақының ең төменгі жалақы) аспайтын мөлшерде бір жолғы сыйлықақылар төлеу. Бір реттік сыйлықақы төлеу Қоғамның штатында тұрған қызметкерлерге сыйлықақы туралы бұйрық шыққан күнге, қызметкерлердің келесі санаттарын қоспағанда, төлеу жүргізіледі:

а) Қазақстан Республикасының қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерімен белгіленген жасқа дейінгі баланы күту бойынша еңбекақысын сақтаусыз қосымша демалыста жүргендерге;

б) қызметкердің өтініші негізінде еңбек шартында тұрған тараптардың келісімі бойынша еңбекақысын сақтаусыз 30 күнтізбелік күннен артық ұзақ демалыста жүргендерге.

Бұл ретте сыйлықақылардың жоғарыда аталған түрлерін төлеу Қоғамның қаржылық және экономикалық мүмкіндіктеріне қарай жүргізіледі;

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

12) қызметкерлерді Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінде көзделген жағдайларды және 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

10. Жұмыс беруші:

1) жұмыс уақытының ұзақтығын Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес қамтамасыз етуге.

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 он бескүнтізбелік күннен кем болмайтын ақысы төленетін қосымша демалыс белгілеуге;

4) 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;

5) қызметкерлерге осы Шартқа 3-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 сайынға еңбек демалыстарын пайдаланудың басым құқығын мектепке дейінгі және бастауыш сыныптардың мектеп жасындағы балаларын жалғыз тәрбиелеуші 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.

Ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалысынан он сегіз жасқа толмаған қызметкерді, жүктілігі туралы анықтама тапсырған жүкті әйелдерді және ауыр жұмыстармен, еңбек жағдайлары зиянды және (немесе) қауіпті жұмыстармен айналысатын қызметкерлерді кері шақыртуға рұқсат етілмейді.

Жыл сайынғы еңбек демалысын төлеу оның басталуынан бұрын үш жұмыс күннен кешіктірмей, ал еңбек демалысы демалыстар графиктерінен тыс берілген жағдайда – ол берілген күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірмей жүргізілсін;

6) жыл сайынғы ақылы еңбек демалысын беру кезінде қызметкерге жылына бір рет бір лауазымдық жалақысы мөлшерінде еңбек демалысына үстемеақы төленеді.

Бұл ретте демалысқа аталған үстемеақыны оның басталуы келесі жылдың қаңтарына келетін еңбек демалысы кезеңінде сақталатын орташа жалақыны (демалыстық) есептеу ағымдағы жылдың желтоқсанында жүргізілуі тиіс жағдайда жылына екі рет төлеуге төлеуге рұқсат етіледі.

Жаңадан қабылданған қызметкерге, ұзақтығы 6 ай және одан артық еңбекақысы сақталмайтын демалыстан шыққан немесе баланың үш жасқа толуына дейін күту жөніндегі еңбекақысы сақталмайтын демалыстан шыққан қызметкерге демалысына үстемеақы жұмысқа қабылданған/демалыстан шыққан күннен бастап кем дегенде 6 ай өткеннен кейін төленеді. Жыл сайынғы ақы төленетін демалыс бөліп берілген жағдайда қызметкерге материалдық көмек бір рет, есептелген демалыстық сомамен бірге толық көлемде төленеді;

7) Жұмыс берушінің 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;

8) қызметкерге жазбаша өтініші негізінде Еңбек кодексінің нормаларына сәйкес еңбекақысы сақталмайтын демалыс беруге;

9) зейнеткерлік жасқа жетуіне 3 жыл және одан да кем уақыт қалған қызметкерлерге толық жұмыс күні (толық жұмыс аптасы, зейнетақы есептеу үшін кіріс тиісті қаржылық жылға арналған Қазақстан Республикасының заңнамасымен белгіленген жас бойынша зейнетақы төлемдерін есептеу үшін кіріс көрсеткішінен асып кетпейтін жағдайда) режимін сақтауға;

10) Қызметкерлерге қосымша ақы төленетін жыл сайынғы еңбек демалыстарын беруге, темір жол көлігі ұйымдарындағы жұмыс стажы үшін, үш жылдан артық - әрбір келесі жыл үшін 2 күннен, бірақ 6 (алты) күнтізбелік күннен артық болмайтындай;

Жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысы жыл сайынғы ақылы еңбек демалысына кірмейді; оны есептеу және төлеу жыл сайынғы негізгі ақы төленетін еңбек демалысы үшін төлемді есептеу сияқты тәртіппен жүргізіледі;

11) Жыл сайын, Отан қорғаушы күнін мерекелеуге орай Қоғамда есепте тұрған Қоғам қызметкерлері - Чернобыль АЭС-індегі апат салдарларын жоюға қатысушыларға және ҰОС қатысушыларына теңестірілген (әскери қызметін Ауғанстанда немесе оларда соғыс іс-қимылдары жүргізілген мемлекеттерде өткізген) қосымша 5 күнтізбелік күн;

12) қызметкердің ата-анасының, жұбайының/зайыбының, балаларының, аға-інілерінің, апа-сіңілілерінің, қарындастарының, аталарының, әжелерінің, немерелерінің қайтыс болуына байланысты – 3 жұмыс күнін;

в) неке қиюына байланысты – 3 жұмыс күнін;

г) 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;

д) растайтын құжаттарды ұсынған кезде:

өндірістен қол үзбей орта және жоғары кәсіптік білім беру ұйымдарында оқитындарға, сессия, дипломдық жобаларды дайындау және қорғау, оқу бітіру емтихандары кезеңіне.

Қоғамның қаржылық және экономикалық мүмкіндіктері негізінде, 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;

е) қызметкерлерге Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тәртіппен және көлемде жұмыс орны (лауазымы) мен орташа жалақысын сақтай отырып, скринингтік зерттеулерден өту үшін жыл ішінде 3 (үш) жұмыс күнінен артық болмайтындай

ж) жүктілігі бойынша он екі аптаға дейін медициналық есепке қоюға – 3 (үш) жұмыс күнінен кем емес;

з) мүгедек балалары барларға уәкілетті органда қайта куәландырудан өту кезінде кезекті медициналық-әлеуметтік сараптама жүргізу үшін екі жұмыс күннен артық емес. Баланың екі ата-анасы да Қоғамның қызметкерлері болып табылған жағдайда қосымша демалыс тек олардың біреуіне ғана беріледі.

и) ндірістік процестерге, қозғалыс қауіпсіздігіне және өнеркәсіптік қауіпсіздікке нұқсан келтірмей, әйелдерге, сондай-ақ баланы/балаларды жалғыз тәрбиелеп отырған ер адамдарға 1 (бір) жұмыс күні мөлшерінде ақылы әлеуметтік демалыс береді:

- білім күні (оқу жылының басы) – бірінші сыныпқа баратын баласы/балалары барлар үшін;

- в день последнего звонка (окончание учебного года) - имеющим ребенка/детей, заканчивающего/их выпускной класс;

13) дистанциялық (қашықтықтан) жұмыс істеу кезінде қызметкермен қосымша келісім жасасуға.

Қызметкерлердің дистанциялық жұмысты жүзеге асыруын ұйымдастыру мен жүзеге асыру тәртібі ҚР заңнамасының талаптарына сәйкес әзірленген және Кәсіподақпен келісілген жұмыс берушінің жергілікті актілерімен қарастырылады.

Дистанциялық жұмыспен айналысатын қызметкерлер үшін жұмыс уақытының бекітілген есебі белгіленеді, оған бақылау жасау ерекшеліктері еңбек шартында анықталады.

Дистанциялық жұмыспен айналысатын қызметкерлердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі, сондай-ақ еңбек міндеттемелерін қауіпсіз орындауларын қамтамасыз ету жөніндегі талаптарды сақтау тәртібі жұмыс берушінің актісімен анықталады;

14) жүкті әйелге, үш жасқа дейінгі баласы (балалары) бар ата-аналардың (асырап алушылардың) біреуіне, сондай-ақ медициналық қорытындыға сәйкес отбасының ауру мүшесін күтуді жүзеге асыратын қызметкерге олардың жазбаша өтініші бойынша толық емес жұмыс күні режимін белгілеуге міндеттеме алады.

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 Шартпен міндетті түрде таныстыру арқылы қолданыстағы еңбек заңнамасына 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) демалыстарды беру немесе пайдаланылмаған еңбек демалысы үшін өтемақы төлеу тәртібін;

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

а) жалғыз асыраушы болып табылатын 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) жұмыстан босатылуына 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 қызметкерлерді жұмыстан босату туралы жұмыспен қамтамасыз ету жөніндегі уәкілетті органға 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;

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, мансаптық орталықта (еңбек мобильділігі орталығында) тіркелу (есепке тұру) туралы анықтаманы ұсынған адамдарға төлеуге.

Төлемдер еңбек шарты бұзылғаннан кейін мансаптық орталықта (еңбек мобильділігі орталығында) тіркелу (есепке тұру) туралы анықтаманы ұсынған

жағдайда әр ай өткен соң, бір орташа айлық еңбекақы мөлшерінде (бірінші және екінші айлар үшін) әрбір ай үшін жүргізіледі.

«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;

6) 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;

7) 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);

8) негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын бұзуды, Қоғам таратылған жағдайлардан басқада, еңбек шартын бұзудың жалпы тәртібімен, бұл адамдар оның мүшелері болып табылатын кәсіподақ органының дәлелді пікірін ескере отырып жүргізуге.

Негізгі жұмысынан босатылмаған кәсіподақ органының басшысымен (төрағасымен) еңбек шартын бұзуды, Қоғам таратылған жағдайлардан басқада, жоғары тұрған кәсіподақ органының дәлелді пікірінсіз бұзуды жүргізбеуге.

Кәсіби одақ органының дәлелді пікірін ұсыну тәртібі осы Шартқа 4-қосымшада қарастырылған;

9) 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;

10) мерзімді әскери қызметке немесе әскери жиындарға шақыртуға жататын қызметкерлерге әскерге басқарудың жергілікті органдардың шақырылуы туралы шақыру қағазы болған кезде медициналық комиссия өту кезеңінде жұмыс орны бойынша жұмыс орнын (лауазымын), еңбек ақысын сақтауға, ал мерзімді әскери қызмет немесе әскери жиындар өту кезеңінде еңбекақысы сақталмайтын демалыстар беруге.

Мерзімді әскери қызметтен немесе әскери жиындардан өтуі кезеңінде жұмыс орны (лауазымы) сақталған қызметкер әскери қызметінен босатылуына немесе әскери жиындардың аяқталуына байланысты әскери бөлімшенің тізімдерінен алынып тасталған күннен бастап бір айдан кешіктірмей өзінің еңбек міндеттеріне кірісуге міндетті;

11) 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;

12) Кәсіподақ мүшесі болып табылатын қызметкердің еңбек тәртібін бұзуы (лауазымдық міндеттерін орындамауы/тиісінше орындамауы) бойынша талдауларды жүргізу кезінде комиссия құрамына кәсіби одақ органының өкілдерін кіргізуге;

13) жеке еңбек дауларын қарау үшін Қоғамның орталық аппаратында, оның филиалдарында, өкілдіктерінде және өзге оқшауланған құрылымдық бөлімшелерінде тепе-теңдік негізде Жұмыс берушінің және қызметкерлердің өкілдерінің тең санынан тұратын 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 (осы Шартқа 5-қосымша);

14) 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;

15) 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) 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.

3) 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;

4) біржолғы жәрдемақыны, оның ішінде біржолғы жәрдемақыдан 1 % мөлшерінде моральдық зиянды өтеуді төлеуге міндетті. Өндірістегі жазатайым оқиға немесе кәсіптік ауру салдарынан еңбекке қабілеттілігін толық немесе ішінара жоғалтқан қызметкерге немесе Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес осыған құқығы бар адамдарға:

қызметкер қайтыс болған жағдайда қызметкердің жылдық табысы мөлшерінде, алайда 1 000 АЕК-тен артық емес;

1 немесе 2-топ мүгедегі болып танылғанға 500 АЕК-тен артық емес;

3 топ мүгедегі болып танылғанға 200 АЕК-тен артық емес;

қызметкерге, мүгедектікті тағайындамай, жұмыс істеу қабілетін тұрақты жоғалтқаны белгіленген жағдайда моральдық залалдың өтемақысын қоса алғанда 100 АЕК-тен артық емес, біржолғы жәрдемақы төлеуге.

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

5) қызметкердің өмірі мен денсаулығына келтірілген зиянды, сондай-ақ, егер, зардап шегуші, осы көмек түрлеріне мұқтаж деп танылса және оларды ақысыз алмаса, денсаулығының зақымдануынан туындаған емделуге, қосымша тамақтануға, дәрі-дәрмектер сатып алуға, протездеуге, басқа адамның қарауына, санаторлық-курорттық емделуге, арнаулы көлік құралдарын сатып алуға, басқа кәсіпке дайындалуға және т.б. байланысты шығыстарын өтеуге.

Емдеуге, санаторлық-курорттық емдеуге арналған шығыстарды төлеуді растайтын құжаттарды ұсынған еңбек міндеттерін орындаған кезде келтірілген зиянды өтеуге құқығы бар тұлғаға нақты шығындары бойынша шығыстарын өтеуге. Қазақстан Республикасының аумағында орналасқан санаторийлерге жолдамалар бойынша, сондай-ақ, егер зардап шегуші денсаулығының жағдайы

бойынша Қазақстан Республикасында көрсетілмейтін санаторлық-курорттық ем алуға мұқтаж болған жағдайда, Қазақстан Республикасынан тысқары жерде орналасқан санаторийлерге жолдамалар бойынша санаторлық-курорттық емдеуге арналған шығыстарды өтеуге.

Өзінің еңбек міндеттерін орындаған кезде оның денсаулығына келтірілген зиянды өтеуге құқығы бар қызметкердің протездеуге шығыстарын төлеу үшін осы Шартқа 6-қосымшада белгіленген нысан бойынша келісім жасалады.

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

ығындарды өтеу мөлшері қажетті күтімнің сипатына байланысты анықталады және мұқтаж мүгедектер үшін белгіленеді:

- сыртқы арнаулы медициналық көмекте – 30 АЕК мөлшерінде;

Мүгедекті оңалтудың жеке бағдарламасының, әлеуметтік-медициналық сараптаманың қорытындылары негізінде еңбек міндеттерін орындауына байланысты жұмыс барысында мертіккен немесе кәсіби ауруға шалдыққан мүгедектерге:

2) осы Шартқа 7-қосымшаға сәйкес арнайы көлік құралын сатып алуға;

3) осы Шартқа 8-қосымшаға сәйкес арнайы қатынас құралдарын сатып алуға ақшалай қаражат бөлуге.

Арнайы көлік құралдарын сатып алуға ақшалай қаражат алған мүгедектерге сондай-ақ осы Шартқа 7-қосымшаға сәйкес арнайы көлік құралын күрделі жөндеуге және бензинге ақшалай қаражат бөлінеді;

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

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

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

9) зардап шегуші немесе оның туысқаны өз өкілін белгілеген жағдайды қоспағанда, кәсіподақ қызметкерін Кәсіподақ мүшесі болып табылатын зардап шегуші қызметкердің уәкілетті өкілі деп санауға;

10) қызметкерлерд олардың еңбек (қызметтік) міндеттерін орындауы кезінде жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандырылуын қамтамасыз етуге.

VII бөлім. Қоғам қызметкерлеріне әлеуметтік пакет

12. Жұмыс беруші:

1) 1 және 2-топ мүгедектігі, «Қазақстан Республикасындағы зейнеткерлікпен қамтамасыз ету туралы» Қазақстан Республикасы заңымен 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.

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

2) мыналарға материалдық көмек көрсетуге:

а) қызметкерлерге ата-анасының, жұбайының/зайыбының, балаларының, өліміне байланысты - 70 АЕК мөлшерінде;

Материалдық көмек, материалдық көмекке құқығы бар отбасы мүшелерінің ішінен бір өтініш иесіне көрсетіледі;

б) қызметкерлерге бала тууына, баланы асырап алуына байланысты – 40 АЕК мөлшерінде.

Материалдық көмек әр балаға төленеді;

в) қызметкерлерге некені тіркеумен байланысты – бюджетте бөлінген қаражат шектерінде 30 АЕК мөлшерінде;

г) қызметкердің қайтыс болуына байланысты жерлеу үшін қызметкердің отбасы мүшелерінің біріне немесе жерлеуді жүзеге асыратын адамға 150 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 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 жол жүруін өтеуге:

а) Қоғам қызметкерлерінің («Құрметті теміржолшы» белгісімен наградталғандарды қоспағанда) және олардың асырауындағы адамдардың біреуінің жолаушылар поездарының купелік вагонында, сондай-ақ ««Тальго»» вагондарынан құрастырылған поездарда «Турист» класты вагонда жол жүру құнынан артық емес;

б) «Құрметті теміржолшы» белгісімен наградталған Қоғам қызметкерлерінің және олардың асырауындағы адамдардың біреуінің жолаушылар поездарының ұйықтайтын вагонында, сондай-ақ ««Тальго»» вагондарынан құрастырылған поездарда «Бизнес» класты вагонда жол жүру

құнынан артық емес.

Қызметкерлерге баратын жеріне және кері қарай теміржол көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстары өтеледі, бұл ретте жөнелту станциясынан жол жүру құжаттын (билетін) сатып алу мүмкіндігі болмаған жағдайда жол жүруді төлеуге арналған шығыстарды өтеу Қазақстан Республикасының және Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы мемлекеттердің аумағы бойынша теміржол көлігіндегі сол жолдағы басқа станцияларда сатып алынған жол жүру құжатының (билеттің) негізінде жүзеге асырылуы мүмкін.

Тікелей маршрут поездары болмаған жағдайда транзиттік жол жүруге және қажет бағыттағы поездарға бір бағытта (баратын жеріне және кері қарай) екі реттен артық емес ауысып мінуге рұқсат етіледі.

Транзиттік ауысып міну уақыты 72 (жетпіс екі) сағаттан аспауы тиіс.

Қызметкерлерге баратын жеріне және кері қарай теміржол көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстары өтеу, егер соңғы жол жүру құжатын сатып алу датасы есептік кезеңнің желтоқсанына келсе, ал теміржол көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстары өтеуге арналған өтінішті қызметкер есептіктен кейінгі жылдың қаңтар айында жіберсе және есептік жылда осы қызметкерге теміржол көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстары өтеу жүргізілмеген жағдайда жылына екі рет жүргізілуі мүмкін.

Қызметкердің асырауындағы адамның жалғыз жүру (қызметкердің өзінің ілесіп жүруінсіз) шығыстарын өтеу кезінде қызметкер өзінің қарауындағы адамынсыз жеке жол жүруінің шығыстарын өтеуге құқылы.

Қызметкердің асырауындағы адамға (Қызметкердің еріп жүруінсіз) іссапар шығындарын өтеу кезінде Қызметкер, егер ол жалғыз барса, шығындарды өтеуге құқылы. Қызметкер оқу орнында күндізгі бөлімде оқитын 23 жасқа толмаған баласына жол жүру құқығын бере алады (сертификат бойынша)

Қызметкердің қалауы бойынша (жылына бір рет ақысыз жол жүруді төлеуге арналған шығыстарды өтеуге арналған құқығының орнына) бір жыл ішінде айына бір бағытта 150 км-ден артық болмайтындай екі рет (баратын жеріне және кері қарай) жол жүру есебінен жолаушылар және қала маңындағы қатынас поездарында жүруге арналған шығыстарды өтеуге.

Теміржол көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстары өтеу тәртібі Қоғамның жергілікті актілерімен анықталады;

4) Қоғам бюджетінің бөлінген қаражаты шектерінде:

а) қызметкерлерге Қазақстанның және жақын шетелдегі елдердің сауықтыру орталықтарында санаторлық-курорттық сауықтыруға жеңілдетілген жағдайда жолдамалар беруге;

б) темір жол көлігіндегі жұмыс өтілі кем дегенде 5 жыл 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.

Лауазымдық жалақысы 180 (жүз сексен) АЕК-тен аспайтын қызметкерлерге курорттық емделуге жолдамалар мен материалдық көмек көрсетіледі

Санаторлық-курорттық сауықтыруға жолдамалар беру/материалдық көмек көрсету тәртібі Қоғамның жергілікті актілерімен анықталады;

5) Қоғам бюджетінің бөлінген қаражаты шектерінде теміржол көлігіндегі жұмыс өтілі кем дегенде 20 жыл қызметкерлерге тістерін протездеуді төлеуге жылына 20 (жиырма) АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге.

Материалдық көмек тістерді протездеу жөніндегі қызметтердің көрсетілу фактісін растайтын құжаттар (шот-фактуралар, орындалған жұмыстар актісі, қазыналық чек) негізінде жүргізіледі.

Тістерді протездеуді төлеуге арналған шығыстарды өтеу тәртібі Қоғамның жергілікті актілерімен анықталады;

6) Қоғамның қаржылық және экономикалық мүмкіндіктері негізінде Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес қызметкерлердің және олардың балаларының темір жол бейініндегі жоғары және орта арнайы кәсіби білім беру ұйымдарында оқуына қаражат бөлуге.

7) жұмыс өтілі еркектер үшін – кем дегенде 20 жыл, әйелдер үшін - кем дегенде 15 жыл болған жағдайда, әйелдердің - 55 жасқа, ерлердің - 60 жасқа толуына байланысты бір айлық тарифтік мөлшерлеме (еңбекақы) мөлшерінде бір жолғы көтермелеуді жүргізуге.

Бір жолғы көтермелеу оқиғаның датасындағы бір айлық тарифтік мөлшерлеме (лауазымдық жалаақы) мөлшерінде жүргізіледі.

Бір жолғы көтермелеу көрсетуге арналған өтініш оқиғаның болған датасынан бастап 90 күннен кешіктірілмей берілуі тиіс.

8) Қоғамның бюджетінде бөлінген қаражат шектерінде, 8 АЕК мөлшерінде 8 наурыз халықаралық әйелдер күніне әйелдерді бір жолғы көтермелеуді жүргізуге;

9) 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.

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 арналған өтініштер оқиға болған датадан бастап 90 күннен кешіктірмей берілуі тиіс;

10) Қоғамның бюджетінде бөлінген қаражат шектерінде өндірістегі жазатайым оқиға нәтижесінде қайтыс болған Қоғам қызметкерлері мен қызметкерлерінің отбасыларына, көзделмеген шығындарға апаратын айырықша

маңызды оқиғалар туындаған кезде 300 АЕК-тен аспайтын мөлшерде материалдық көмек көрсетуге.

Материалдық көмекті көрсету тәртібі Қоғамның жергілікті актілерімен анықталады;

11) 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;

12) Қоғамның қаржылық және экономикалық мүмкіндіктері негізінде мыналарға:

а) Қоғам қызметкерлері 7-13 жас арылығындағы балаларының, соның ішінде еңбек қызметімен байланысты жазатайым оқиға нәтижесінде еңбекке қабілеттілігін толық немесе ішінара жоғалтқан немесе қаза тапқан қызметкерлердің балаларының балалар сауықтыру орталықтарындағы жазғы сауықтыру демалысын ұйымдастыруға;

б) медицина қызметкерінің ілесіп жүруімен Қоғам қызметкерлері балаларының демалыс орнына және кері апарып, алып келуге ақша бөлуге.

Балалар сауықтыру демалыс орталықтарында болған кезеңде жолдама құнының есебінен жазатайым оқиғалардан балаларды ерікті сақтандыруды қамтамасыз етуге;

13) жыл сайын, Отан қорғаушы күнін мерекелеуге орай Қоғамда есепте тұрған Қоғамның қызметкерлері - Чернобыль АЭС-індегі апат салдарларын жоюға қатысушыларға және ҰОС қатысушыларына теңестірілген (әскери қызметін Ауғанстанда немесе оларда соғыс іс-қимылдары жүргізілген мемлекеттерде өткізген) Қызметкерлерге 20 (жиырма) АЕК мөлшерінде бір жолғы материалдық көмек көрсетуге;

14) 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;

15) Қоғамның бюджетінде қаражат болған жағдайда, барлық қызметкерлерге медициналық қызметтің көрсетілуін қамтамасыз етуге;

16) 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 демалысты өтеусіз 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;

17) трансплантациялау үшін мүшенің (мүшенің бөліктерінің) және (немесе) тіннің (тіннің бөліктерінің) доноры болып табылатын қызметкерге тексеру және мүшесін (мүшесінің бөліктерін) және (немесе) тінін (тіннің бөліктерін) алу уақытында жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге кепілдіктер беруге;

18) бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге, бір жарым жасқа дейінгі балаларды анасыз тәрбиелеуші әкелерге (бала асырап алушыларға) жұмыстың әрбір үш сағаты сайын келесі ұзақтықпен баласын (балаларын) тамақтандыру үшін қосымша үзілістер беруге:

1) бір баласы барларға – әрбір үзілістің ұзақтығы отыз минуттан кем емес;

2) екі немесе одан көп балалары барларға – әрбір үзілістің ұзақтығы бір сағаттан кем емес.

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;

19) жүкті әйелдерге тексерілуі және он екі аптаға дейінгі жүктілігі бойынша есепке қоюы уақытында жұмыс орнын (лауазымын) және орташа жалақысын сақтауға, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге кепілдіктер беруге;

20) «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;

21) уақытша еңбекке жарамсыздығы жөніндегі жәрдемақыны:

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 төленбейді;

22) Қоғамның қаржылық және экономикалық мүмкіндіктері негізінде қызметкерлердің балаларына жаңа жылдық ертеңгіліктерді ұйымдастыру үшін, бір жастан он жастағы балаларды қоса есептегенде, бір балаға бір АЕК-тен кем болмайтын мөлшерде қаражат бөлу.

Қызметкерлердің балаларына, оның ішінде еңбекке қабілеттілігін толық немесе ішінара жоғалтқан немесе еңбек қызметіне байланысты жазатайым оқиға салдарынан қайтыс болған қызметкерлердің балаларына он үш жасқа дейінгі және оның ішінде бір балаға ҚҚС есептемегенде 3 (үш) АЕК-ке дейінгі бір сыйлықпен жаңа жылдық сыйлықтарды сатып алуға бюджетте қаражат қарастырылсын.

Егер баланың ата-анасының екеуі де Қоғам қызметкері болса, жаңа жылдық сыйлық пен жаңа жылдық кешке билет/ақшалай көмек олардың біреуіне ғана беріледі

23) әрбір балаға материалдық көмек көрсетуге:

а) 1 қыркүйекке – 3 және одан көп оқушы балалары бар қызметкерлерге, жалғыз өзі 2 оқушы бала тәрбиелеуші қызметкерлерге 4 АЕК мөлшерінде;

24) мүгедектер күніне - 18 жасқа дейінгі мүгедек балалары бар қызметкерлерге 20 АЕК мөлшерінде.

Егер баланың ата-анасының екеуі де Қоғамның қызметкері болған жағдайда материалдық көмек тек қана олардың біреуіне ғана беріледі;

25) Отбасы күніне төрт және одан артық баласы (18 жасқа дейінгі балалары, 18 жасқа дейінгі мүгедек балалары) бар көп балалы отбасыларға және жалғыз өзі 2 және одан артық бала тәрбиелеп отырған қызметкерлерге 5 АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге.

Егер баланың ата-анасының екеуі де Қоғам қызметкері болған жағдайда материалдық көмек тек қана олардың біреуіне ғана беріледі;

26) Балаларды қорғау күніне 14 жасқа дейінгі баланы/балаларды жалғыз тәрбиелеп отырған қызметкерлерге 6 АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге;

27) мүгедектік алған қызметкерлермен еңбек шартын бұзған кезде оларды Қоғамның зейнеткерлері ретінде әлеуметтік пакет берумен, есепке қоюды қамтамасыз етуге;

28) Темір жол саласындағы еңбек өтілі үшін қызметкерлерді марапаттау.

VIII бөлім. Қоғам зейнеткерлеріне әлеуметтік пакет

13. Жұмыс беруші:

1) Қазақстан Республикасына көшіп келген, зейнеткерлікке Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы елдердің теміржол ұйымдарынан зейнеткерлікке шыққан, жұмыс өтілі кем дегенде 10 жыл зейнеткер-теміржолшылардың тұрғылықты жері бойынша Қоғам есепке қойылуын қамтамасыз етуге және оларға осы Шартта көзделген жеңілдіктерді беруге;

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

3) тістерін протездеуді төлеуге:

а) теміржол көлігінде 25 жылдан кем емес жұмыс өтілі бар және теміржол көлігі ұйымынан жасы бойынша зейнеткерлікке шыққан;

б) жұмыс өтіліне қарамай, жалпы ауруы немесе жарақаттану оқиғалары бойынша мүгедектіктің тағайындалуына байланысты жұмыстан шыққан және Қоғамның есебінде тұрған зейнеткерлерге 15 (он) АЕК-тен артық емес мөлшерде материалдық көмек көрсетуге.

Материалдық көмек тістерді протездеу жөніндегі қызметтердің көрсетілу фактісін растайтын құжаттар (шот-фактуралар, орындалған жұмыстар актісі, қазыналық чек) негізінде жүргізіледі.

4) көлік қызметкерлері күніне орай зейнеткерлерге 3 (үш) АЕК мөлшерінде біржолғы материалдық көмек көрсету:

а) темір жол көлігі ұйымдарындағы жұмыс өтілі кем дегенде 10 жыл және жасы бойынша зейнеткерлікке темір жол көлігі ұйымынан шыққан;

б) жалпы ауруы немесе жарақаттану оқиғалары бойынша бойынша мүгедектіктің тағайындалуына байланысты жұмыстан шыққан және Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде есепте тұрған зейнеткерлерге.

5) айырықша маңызды оқиғалар туындауына байланысты материалдық көмек көрсетуге. Материалдық көмекті көрсету тәртібі мен шарттары Қоғамның жергілікті актілерімен реттеледі;

6) теміржол көлігімен жол жүруге арналған шығыстарын жылына бір реттен артық емес өтеуге:

а) зейнеткерлікке теміржол көлігі кәсіпорындарынан шыққан және олардағы жұмыс өтілі кем дегенде 10 жыл Қоғамның зейнеткерлеріне («Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталғандарды қоспағанда) 10 АЕК-тен артық емес;

б) «Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталған Қоғам зейнеткерлеріне жолаушылар/жүрдек поездарының ұйықтайтын вагонында, «Бизнес» класты «Тальго» вагондарынан құрастырылған поездарда жол жүру құнынан артық емес өтеуге.

Зейнеткерлерге теміржол көлігімен баратын жеріне және кері қарай жол жүруді төлеуге арналған шығыстар өтеледі, бұл ретте жөнелту станциясынан

кері бағытта жол жүру құжаттарын (билеттерін) сатып алу мүмкіндігі болмаған жағдайда жол жүруді төлеу сол жолдағы Қазақстан Республикасының және және Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы мемлекеттердің басқа станцияларда сатып алынған жол жүру құжатының (билеттің) негізінде жүзеге асырылуы мүмкін.

Тікелей маршрут поездары болмаған жағдайда транзиттік жол жүруге және қажет бағыттағы поездарға бір бағытта (баратын жеріне және кері қарай) екі реттен артық емес ауысып мінуге рұқсат етіледі.

Транзит уақыты 72 (жетпіс екі) сағаттан аспауы керек

Теміржол көлігімен жол жүруді төлеуге арналған шығыстарды өтеу тәртібі Қоғамның жергілікті актілерімен анықталады;

7) 1-топ мүгедегі болып табылмайтын зейнеткерлерге Жұмыс берушінің актілеріне сәйкес шарттарда жеңілдік жағдайларымен Қазақстанның сауықтыру орталықтарына санаторлық-курорттық сауықтыруға жолдамалар беруге;

8) 1- топ мүгедегі болып табылатын зейнеткерлерге бөлінген квота шектерінде санаторлық-курорттық сауықтыруға арналған жолдамаларды бөлу кезінде бірінші кезекті тәртіппен санаторлық-курорттық сауықтыруға арналған жолдамаларды беруге.

Санаторлық-курорттық сауықтыруға арналған жолдамалар 1-топтағы мүгедектің өтініші бойынша 24 айда 1 рет, мүгедектерді санаторлық-курорттық емдеуге медициналық қарсы көрсетілімдері болмаған кезде (осы шарттың 11-тармағының 5) тармақшасына сәйкес санаторлық-курорттық сауықтыруға арналған нақты шығыстарды Қоғам төлеген кезде) беріледі.

Уәкілетті мемлекеттік органның мүгедекке бөтен адамның күтімі қажеттілігі туралы қорытындысы бар болған кездесанаторлық-курорттық емдеуге арналға жолдаманы мүгедекке ілесіп жүретін тұлғаға беруге;

9) 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 АЕК мөлшерінде бір жолғы материалдық көмек көрсетуге.

Материалдық көмек оқиға датасындағы АЕК-тың белгіленген көрсеткіші мөлшерінде көрсетіледі;

IX бөлім. Кәсіподақтың міндеттері

14. Кәсіподақ:

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 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 әлеуметтік-еңбек құқықтары мен мүдделерін: олардың өмір сүру деңгейін көтеру;

жұмыстан босату 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;

6) өз мүшелерінің 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 құқықтары мен мүдделерін қорғау үшін сотқа талап арыздармен жүгіну, оларға өзге құқықтық көмек көрсетуге;

7) Кәсіподақ мүшелеріне 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) осы Шарттың орындалуына бақылауды жүзеге асыру үшін Кәсіподақ мүшелерінің жұмыс орындарына баруға;

11) осы 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;

13) Жұмыс беруші және Кәсіподақ арасындағы жеке шартта белгіленген ережелерге сәйкес мәдени-көпшілік және дене шынықтыру-сауықтыру жұмыстарын уақтылы және сапалы ұйымдастыруды қамтамасыз етуге;

Х 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 Қоғам қызметкерлерін іссапарға жіберу қағидасына сәйкес жүргізіледі;

4) Кәсіподақ мүшелерінің 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 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 Қоғамның филиалдарында бекітілуін қамтамасыз етуге;

10) жыл сайын Кәсіподаққа Қоғам қызметкерлері үшін дене шынықтыру-сауықтыру жұмысына қаражат бөлуге;

XI бөлім. Тараптардың қабылдаған міндеттемелерін орындамағаны үшін жауапкершілігі

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

XII бөлім. Шарттың орындалуына бақылау жасау

17. Осы Шарттың орындалуына бақылау жасауды Жұмыс беруші және Кәсіподақ өкілдері жүзеге асырады.

18. Шарт талаптарын орындаудан туындайтын дауларды реттеуді паритеттік негізде құрылған комиссия жүзеге асырады.

19. Жұмыс беруші және Кәсіподақ осы Шарттың орындалуы қорытындыларын жылына екі рет қарайды.

20. 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. Шарттың мәтіні салалық газетте жарияланады және Қоғамның корпоративтік сайтында орналастырылады.

**«Теміржолсу»
акционерлік қоғамының
Бас директоры
(Басқарма Төрағасы)**

**«Қазақстандық салалық теміржол
көлігі қызметкерлерінің кәсіби
одағы» қоғамдық бірлестігінің
төрағасы**



Т.Қойшүл

О.Ахметбаев

Теміржолсу» акционерлік қоғамы
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2026-2028 жылдарға арналған
ұжымдық шартқа
1-қосымша

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

1. «Қазақстандық салалық теміржол көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігінің (бұдан әрі – Кәсіподақ) мүшесі болып табылмайтын, бірақ «Теміржолсу» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы ұжымдық шарттың әрекеті оған қатысты болуын қалайтын «Теміржолсу» акционерлік қоғамы (бұдан әрі – Қоғам) қызметкерінің Ұжымдық шартқа жазбаша өтініш негізінде қосылуға құқығы бар.

2. Ұжымдық шартқа қосылуға ниет білдірген Қоғам қызметкері тиісті өтінішті (осы Тәртіптің қосымшасына сәйкес жазбаша түрде) жолдайды және Кәсіподақ мүшелері үшін белгіленген мөлшерде ерікті жарна төлейді.

3. Өтініш Жұмыс берушінің және Кәсіподақ комитетінің өкілдерінің қатысуымен бірлескен отырыста қаралады, бұл ретте өтініш қарау мерзімі өтініш келіп түскен күннен бастап 1 (бір) айдан артық болмауы тиіс.

4. Қызметкерлер өкілдері қызметкердің Ұжымдық шартқа әрекетіне қосылуымен келіспейтін болса, қызметкерге өтініш қабыл алмау туралы жазбаша жауап беріледі.

Кәсіподақ мүшесі болып
табылмайтын қызметкерлердің
Ұжымдық шартқа қосылу тәртібіне
қосымша

ҮЛГІ

«Теміржолсу»
акционерлік қоғамының
Бас директорына
(Басқарма Төрағасы)

Кәсіподақ комитетінің
төрағасына

кімнен _____

Өтініш

Сізден «Теміржолсу» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2026-2028 жылдарға арналған ұжымдық шартқа қосуды және «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігі мүшелеріне сияқты шарттарда «Қазақстандық салалық теміржол көлігі қызметкерлерінің кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігіне менің мүдделерімді білдіру құқығын табыстауды сұраймын.

Еңбекақының 1% мөлшерінде ерікті жарнаны ұстап қалуды және «Қазақстандық салалық теміржол көлігі қызметкерлерінің кәсіптік одағы» қоғамдық бірлестігіне аударуды сұраймын.

Қолы күні ТАӨ

«Теміржолсу» акционерлік қоғамы
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2026-2028 жылдарға арналған
ұжымдық шартқа
2-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 шартын бұзу туралы;
- сабын беру нормалары туралы;
- қызметкерлерді моральдық және материалдық ынталандыру туралы;
- еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау туралы;
- Қоғам зейнеткерлерін есепке қою туралы актілерді қабылдайды.

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.

«Теміржолсу» акционерлік қоғамы
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2026-2028 жылдарға арналған
ұжымдық шартқа
3-қосымша

Еңбек демалыстарының ұзақтығы

Р/б №	Лауазымдардың атауы	Демалыстың күнтізбелік күндерінің саны
1	2	3
	Қоғамның орталық аппараты	
1	Басшылық	28
2	Барлық атаудағы басшылар мен мамандар	28

«Теміржолсу» акционерлік қоғамы
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2026-2028 жылдарға арналған
ұжымдық шартқа
4-қосымша

Кәсіптік одақтың сайланбалы органының уәждемелік пікір беру тәртібі

Жұмыс беруші тәртіптік жауапкершілікке тарту, соның ішінде Қоғам таратылғаннан басқа жағдайларда Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу кезінде:

негізгі жұмысынан босатылмаған, сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен – осы тұлғалар мүшелері болып табылатын кәсіподақ органына;

негізгі жұмысынан босатылмаған, кәсіподақ органының басшысымен (мүшесімен) – жоғары тұрған кәсіподақ органына қажетті құжаттарды қоса тіркеумен дәлелді пікір беру туралы жазбаша өтініш береді.

Кәсіподақ органы өтінішті тіркейді, отырыс күнін белгілейді. Өтініш жеті жұмыс күні ішінде қаралуы тиіс.

Кәсіподақ органының отырысы, егер оған оның мүшелерінің жартысынан көбі қатысатын болса, заңды деп саналады.

Өтініш Жұмыс беруші өкілінің және оған қатысты материалдар берілген тұлғаның қатысуымен қаралады.

Аталған тұлға кәсіподақ органының отырысына дәлелді себептерсіз келмеген жағдайда мәселе оның қатысуынсыз қаралады.

Шешім көпшілік дауыспен қабылданады.

Кәсіподақ органы отырысының хаттамасына қатысып отырған мүшелер қол қояды.

Хаттамадан алынған үзінді көшірмеге кәсіподақ органының басшысы (төрағасы) қол қояды және шешім қабылданған күннен бастап үш күн ішінде оған қатысты материалдар ұсынылған тұлғаға және Жұмыс берушінің өкіліне беріледі.

«Теміржолсу» акционерлік қоғамы
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2026-2028 жылдарға арналған
ұжымдық шартқа
5-қосымша

**«Теміржолсу» акционерлік қоғамы
мен оның жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі
келісу комиссиясы туралы ереже**

1. Жалпы ережелер

«Теміржолсу» акционерлік қоғамында жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясы (бұдан әрі - Келісу комиссиясы) қызметкер (қызметкерлер) мен жұмыс беруші (жұмыс берушілер) арасында пайда болатын жеке еңбек дауларын олар өздерінің сот органдарына жүгіну құқығын іске асырғанға дейін қарау және шешу мақсатында құрылады.

Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі келісу комиссиясы 3 жылға дейінгі мерзімге құрылады. Осы мерзім ішінде тараптар комиссия құрамын қалыптастыру үшін белгіленген тәртіппен өздерінің өкілдерін ауыстыра алады, барлық өкілдердің өкілдіктері бір мезгілде, оған комиссия құрылған мерзімнің аяқталуымен бір мезгілде аяқталады.

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

2. Келісу комиссиясын ұйымдастыру

2.1. Келісу комиссиясы Қоғамда, жұмыс берушінің және қызметкерлердің өкілдерінің бірдей санынан тепе-теңдік негізінде құрылатын, тұрақты жұмыс істейтін орган болып табылады.

2.2. Келісу комиссиясына Жұмыс берушінің өкілдері бұйрықпен, үш адам санында тағайындалады, өзгерістер қажеттілігіне қарай енгізіледі.

2.3. Келісу комиссиясына құрылымдық бөлімшелерден қызметкерлердің өкілдері үш адам санында кәсіподақ жиналысында (конференцияда) сайланады, қажеттілік жағдайында оларды алмастыру (ауыстыру) кәсіподақ комитетінің отырысында (кеңейтілген) жүргізілуі мүмкін.

2.4. Келісу комиссиясының мүшелері бірінші ұйымдастырушылық отырыста өз құрамынан төрағаны, төрағаның орынбасарын сайлайды.

2.5. Келісу комиссиясын осы Ережеге сәйкес келісу комиссиясының қызметіне жалпы басшылықты жүзеге асыратын төраға басқарады, Келісу комиссиясының төрағасы болмағанда комиссия қызметін Келісу комиссиясы төрағасының орынбасары басқарады.

2.6. Келісу комиссиясының хатшысы Келісу комиссиясының құрамына кірмейді, осы ұйым қызметкерлерінің арасынан тағайындалады және оның отырыстарына дауыс беру құқығынсыз қатысады.

2.7. Келісу комиссиясының отырысы, егер оған тараптардың өкілдерінен тең пайыздық қатынаста оның мүшелерінің жартысынан көбісі қатысса, заңды болып саналады.

2.8. Келісу комиссиясының мүшелері:

- 1) жеке еңбек дауы тараптарынан пайда болған пікір алшақтықтарының мәні бойынша қажетті құжаттар мен мәліметтерді сұратуға және алуға;
- 2) жеке еңбек дауын шешудің өзіндік мүмкін нұсқаларын ұсынуға;
- 3) тараптар қабылдаған шешімдерге оларды қатысуы кезінде қолдарын қоюға құқылы.

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

2.10. Келісу комиссиясының осы Ережемен оның функцияларына жатқызылған мәселелер бойынша шешімдері Келісу комиссиясының отырыстарында қарапайым көпшілік дауыспен қабылданады және хаттамамен ресімделеді.

Жеке еңбек даулары мәселелері бойынша Келісу комиссиясы мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, бұл мәселелер реттелмеген болып табылады және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне сәйкес соттарда қаралады.

Хаттамаға Келісу комиссиясының төрағасы (Келісу комиссиясының төрағасы болмаған жағдайда Келісу комиссиясының орынбасары) және хатшысы қол қояды.

Келісу комиссиясының мүшелері отырыс хпттпмпсын келіседі.

2.11. Келісу комиссиясы мүшесінің айрықша пікірі болған жағдайда хаттамаға Келісу комиссиясы мүшесінің айрықша пікірі қоса тіркеледі.

3. Келісу комиссиясының құзыреті

3.1. Келісу комиссиясы ұйымда қызметкерлер мен жұмыс беруші арасында пайда болатын жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі міндетті сотқа дейінгі орган болып табылады. Келісу комиссиясы пайда болатын жеке еңбек дауларының барлығын да қарауға құқылы.

3.2. Келісу комиссиясы еңбек заңнамасын, ұжымдық шартты, келісімдерді және өзге жергілікті құқықтық актілерді, еңбек шарттарын қолданумен байланысты қызметкерлердің барлық жеке еңбек дауларын қарайды.

3.4. Келісу комиссиясы өтініштерді қарау кезінде өтініш берушілердің Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабының талаптарын сақтауын тексереді.

3.5. Жеке еңбек дауының тарабы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 160-бабымен қарастырылған келісу комиссиясына жүгіну мерзімін өткізіп алған жағдайда, оның өтінішін Келісу комиссиясы келешекте осы шешіммен келіспеген тарапқа өзінің сотқа талап арызбен жүгіну құқығын іске асыруға рұқсат береді деген шешім шығарумен, қаралуы тиіс.

Сонымен қатар, бұл мезгілді өткізіп алу келісу комиссиясының дау жағдайлары бойынша тексеру жасамастан өтінішті қанағаттандырудан бас тарту туралы шешім шығаруы үшін дербес негіз бола алады.

3.6. Жеке еңбек дауларын қарау жөніндегі өтініштің өту мерзімі қарастырылатын еңбек дауы бойынша медиация туралы шарттың қолданысы кезеңінде, сондай-ақ келісу комиссиясы болмаған жағдайда ол құрылғанға дейін тоқтатыла тұрады.

3.7. Белгіленген мерзімді дәлелді себептер бойынша өткізіп алған кезде еңбек даулары жөніндегі комиссия оны қалпына келтіруі мүмкін.

3.8. Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі келісу комиссиясының қызметкерді бұрынғы жұмыс орнында қалпына келтіру туралы шешімі дереу орындауға жатады.

3.9. Жұмыс беруші жұмысында қалпына келтіру туралы шешімнің орындалуын кешіктірген кезде Келісу комиссиясы Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 161-бабының 2-тармағына сәйкес қызметкерге орташа еңбекақысын немесе шешімді орындауды кешіктірген уақыттағы еңбекақысындағы айырмашылықты төлеу туралы шешім шығарады.

4. Еңбек дауын қарау тәртібі

4.1. Келісу комиссиясы на келіп түскен өтініш берілген күні комиссия хатшысында міндетті тіркеуіне жатады.

4.2. Өтінішті қабылдаудан бас тартуға жол берілмейді. Хатшы өтінішті ол келіп түскен және тіркелген соң келісу комиссиясының отырысына дейін 5 жұмыс күніне дейін Комиссияның қарауына беруге міндетті.

4.3. Келісу комиссиясы өтініш берушіні келісу комиссиясы отырысының орны, датасы және уақыты туралы отырысқа дейін 3 жұмыс күнінен кешіктірмей хабардар етеді.

4.4. Дау Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілеріне сәйкес өтініш берушінің және (немесе) оған табысталған өкілеттік шегінде оның уәкілетті өкілінің қатысуымен қаралады.

4.5. Дауды қызметкердің қатысуынсыз қарауға тек оның жазбаша өтініші бойынша ғана рұқсат етіледі. Қызметкер Келісу комиссиясының отырысына келмеген жағдайда өтінішті қарау екі жұмыс күнінен артық емес мерзімге шегерілуі тиіс, ол туралы Қызметкер мен Жұмыс беруші хабардар етіледі.

4.6. Қызметкер дәлелді себептерсіз қайталап келмеген жағдайда Келісу комиссиясы өтінішті қараудан алып тастауы мүмкін, ол қызметкерді өтінішті қайталап беру құқығынан айырмайды.

4.7. Бұл жағдайда өтініш бірінші рет түскен ретінде, бұл ретте Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі 160-бабымен қарастырылған мерзімдерді сақтаумен қаралады.

2. 4.8. Келісу комиссиясы өтінішті тіркеу күнінен бастап он бес жұмыс күні ішінде дауды қарауға және шешім қабылдаған күннен бастап оның көшірмелерін дау тараптарына үш күндік мерзімде беруге міндетті.

4.9. Келісу комиссиясы отырыстарға істің мән-жайын анықтау үшін комиссия мүшелері болып табылмайтын куәларды, мамандарды шақыруы, Жұмыс берушіден еңбек дауын қарау үшін қажетті құжаттарды сұратуы мүмкін.

4.10. Келісу комиссиясының қажет құжаттаманы белгілі бір мерзімде ұсыну туралы талабы басшылар мен қызметкерлердің барлық санаттары үшін белгіленген тәртіппен міндетті орындауға жатады.

4.11. Қызметкер өтініште қойылған талаптардан келісу комиссиясының отырысы басталғанға дейін немесе келісу комиссиясының отырысында тікелей бас тартуға құқылы. Қызметкердің ұсынатын талаптардан бас тартуы жазбаша ресімделеді.

4.12. Келісу комиссиясының жұмысқа қайта алу туралы даудан басқа шешімі белгіленген мерзімде орындауға жатады.

4.13. Келісу комиссиясының шешімі орындалмаған жағдайда белгіленген мерзімде қызметкер немесе Жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

4.14. Келісу комиссиясының мүшелеріне, өтініш берушіге, куәларға, сарапшыларға және дауды қараудың басқа қатысушыларына Комиссия отырыстарына қатысу уақытында жұмыс орны мен еңбекақысы сақталады.

4.15. Келісу комиссиясының мүшелері Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 159-бабына сәйкес Қазақстан Республикасы еңбек заңнамасының негіздерін, келіссөздер жүргізу білуді дамыту және еңбек дауларында консенсусқа қол жеткізу бойынша жыл сайын оқудан өтуге міндетті.

5. Комиссияның шешімдер қабылдау тәртібі

5.1. Келісу комиссиясының әрбір отырысында хаттама жүргізу міндетті, онда жеке еңбек дауларын қарау барысы жазылады.

5.2. Келісу комиссиясының шешіміне айрықша талаптар қойылады, ол нақты, кесімді және оның мүшелерінің көпшілік дауысымен қабылданған болуы тиіс. Жекелеген мүшелер көпшіліктің пікірімен келіспеген жағдайда, олар өздерінің айрықша пікірлерін білдіруге құқылы, ол хаттамаға қоса тіркеледі.

5.3. Келісу комиссиясы шешімінің міндетті күші болады және қандай да бір бекітуге мұқтаж емес. Шешім уәждеделген, қолданыстағы еңбек заңнамасына негізделген болуы тиіс.

5.4. Шешімнің көшірмесі қызметкерге және жұмыс берушіге лд қабылданған күннен бастап үш жұмыс күні ішінде тапсырылады.

5.5. Шешім жұмыс берушіге өтініш жасау түрінде (мысалы, «жұмыс берушіден сұрайды», «директорға ұсынылсын» және т.б.) ресімделмеуі тиіс.

Онда: қызметкердің талабы қанағаттандырылды ма немесе одан бас тартылды ма, егер жартылай қанағаттандырылса, онда қандай бөлігінде және қандай себептер бойынша екені анық көрсетілген болуы тиіс.

5.6. Келісу комиссиясының шешімімен келіспеген жағдайда қызметкер немесе жұмыс беруші сотқа жүгінуге құқылы.

«Теміржолсу» акционерлік қоғамы
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2026-2028 жылдарға арналған
ұжымдық шартқа
6-қосымша

Борышты аудару туралы келісім

Нұс-Сұлтан 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, «Теміржолсу» 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 аударды 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) Белгіленген нысан бойынша жазатайым оқиға туралы немесе 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 міндеттеме алады.

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 (зағды 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 оқылу пайда болған жағдайда, Келісімнің орыс тіліндегі мәтіні басым болып саналады.

1. Тараптардың деректемелері мен қолдары

1-Тарап _____ МО		2-Тарап Заңды мекенжайы: Нақты мекенжайы: _____ МО
---	--	--

3-Тарап

Заңды мекенжайы :

Нақты мекенжайы :

МО

«Теміржолсу» акционерлік қоғамы
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2026-2028 жылдарға арналған
ұжымдық шартқа
7-қосымша

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

Жұмыс берушінің кінәсі бойынша еңбек барысында мертіккен немесе кәсіби аурудан мүгедек болған қызметкерлер Қоғамның қаражаты есебінен арнайы көлік құралымен қамтамасыз етіледі.

Арнайы көлік құралын сатып алу, соның ішінде оны қайта жабдықтау үшін мүгедекке 1800 АЕК-ке дейін ақшалай қаражат бөлінеді.

Мүгедектерге ақша бөлу өндірістегі жазатайым оқиға туралы актінің, оңалтудың жеке бағдарламасы, медициналық-әлеуметтік сараптаманың мүгедектің медициналық көрсетілімдер бойынша арнайы автокөлікке/арнайы көлік құралына қажеттілігі туралы қорытындысы бойынша, сондай-ақ арнайы көлік құралы тиісті ұйымдардан ақысыз алынбаған жағдайда жүргізіледі.

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

Мүгедек арнайы көлік құралын 10 жылдан кем емес пайдалану мерзіміне сатып алады.

Мүгедекке арнайы көлік сатып алған күннен бастап арнайы көлік құралын күрделі жөндеу үшін бір рет 450 АЕК-ке дейінгі мөлшерде ақшалай қаражат бөлінеді.

Арнайы көлік құралын күрделі жөндеуге ақшалай қаражат техникалық қарап тексеру станциясы жасаған техникалық акт және арнайы техникалық құралды жөндеу сақтандыру компаниясының есебінен жүзеге асырылатын болмайды деген сақтандыру компаниясының анықтамасы негізінде бөлінеді.

Өз иелігінде арнайы автокөлік құралы бар мүгедекке ағымдағы айдың бірінші күніне, шығыстарының өтелуіне құқығы бар тұлға тұратын аумақта қалыптасқан сатып алудың босату бөлшек сауда бағалары бойынша АИ-92 бензинінің 75 литрінің құны мөлшерінде бензин шығындарына ай сайын ақшалай қаражат бөлінеді.

Мүгедекке арнайы көлік құралын сатып алу үшін қайтадан ақшалай қаражат бөлу келесі құжаттарды ұсынған кезде арнайы көлік құралын сатып алған күннен бастап 10 жылдан ерте емес жүзеге асырылады:

- медициналық көрсетілімдері бойынша мүгедектің арнайы автокөлікпен/арнайы көлік құралымен қамтамасыз етуге мұқтаждығы туралы медициналық-әлеуметтік сараптаманың қолданыстағы қорытындысы;

- мүгедектің дербес оңалту бағдарламасы;

- өндірістегі жазатайым оқиға туралы акт;

- арнайы көлік құралы тиісті ұйымдардан ақысыз алынбағандығын растау.

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

«Теміржолсу» акционерлік қоғамы
мен оның еңбек ұжымы арасындағы
2026-2028 жылдарға арналған
ұжымдық шартқа
8-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.

Коллективный договор на 2026-2028 годы между акционерным обществом «Теміржолсу» и его трудовым коллективом

Раздел I. Общие понятия

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

Работодатель, Общество - акционерное общество «Теміржолсу»;

Представитель работников, Профсоюз - Общественное объединение «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного транспорта»;

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

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

Дети – дети работников Общества;

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);

Иждивенцы - нетрудоспособные родственники работников Общества:

а) несовершеннолетние дети работника до 18 лет;

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

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

Социальный пакет – гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые Обществом работникам и пенсионерам, с целью мотивации, повышения эффективности труда, а также социально-экономической защиты;

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

Иное обособленное структурное подразделение – подразделение линейного уровня управления, находящееся в оперативном подчинении подразделения регионального уровня Общества, в соответствии с положением о подразделении регионального уровня Общества.

Транзит - это перевозка пассажиров из одного пункта в другой через промежуточный пункт;

Специальное транспортное средство – это автотранспортное средство, которым обеспечивается Работник, ставший лицом с инвалидностью вследствие трудового увечья или профессионального заболевания по вине Работодателя, в том числе адаптированное к потребностям лица с инвалидностью, в зависимости от имеющихся функциональных нарушений;

Специальные средства передвижения:

вид технической помощи, обеспечивающей передвижение лица с инвалидностью.

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

Награжденные знаком «Почетный железнодорожник» - работники, которым в установленном порядке присужден знак «Почетный железнодорожник» на основании представления руководителя Компании с учетом решения Кадрового комитета Компании.

Раздел II. Общие положения

1. Акционерное общество «Теміржолсу» (далее - Работодатель) в лице Генерального директора (Председатель Правления) и представитель работников акционерного общества «Теміржолсу» (далее - Профсоюз) в лице Председателя Профсоюза, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

2. Коллективный договор между Обществом и его трудовым коллективом заключен на основании Трудового кодекса Республики Казахстан (далее - Трудовой кодекс) и иных нормативных правовых актов, а также Отраслевого соглашения по социально-экономическим вопросам на 2026-2028 годы.

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

4. Договор заключен на 2026 – 2028 годы при этом действие Договора распространяется на отношение сторон, возникшие с 1 марта 2026 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 работников Профсоюза. Порядок присоединения предусмотрен в приложении 1 к Коллективному договору.

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

6. Положения 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.

7. 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, внесенные 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 юридическую силу.

Толкование положений Договора осуществляется по взаимному согласию Сторон.

8. 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.

Договор сохраняет свое действие на период реорганизации Общества.

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

1. Работодатель обязуется:

1) обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат;

2) 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;

3) принимать акты Работодателя по согласованию или с учетом мнения представителей работников в соответствии с приложением 2 к настоящему Договору;

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

5) обеспечить выплату заработной платы работникам Общества до 10 числа месяца, следующего за расчетным.

При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить не позднее трех рабочих дней после его прекращения;

6) обеспечить своевременное перечисление обязательных пенсионных взносов;

7) 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);

8) оплачивать время простоя по независящим от Работодателя и Работника причинам в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине Работодателя – в размере не менее 50 (пятидесяти) процентов от средней заработной платы Работника.

Время простоя, допущенного по вине работника, оплате не подлежит.

Оформлять простой приказом по согласованию с представителем работников с указанием конкретных обстоятельств, приведших к временной приостановке работы (причины), периода, категорий работников, в отношении которых объявляется простой, размера выплат, и т.д.

Об объявлении простоя уведомлять Работников не позднее чем за 15 (пятнадцать) календарных дней.

При возникновении ситуации, создающей угрозу жизни или здоровью работника (при подтверждении такой ситуации специальными службами безопасности и охраны труда Общества, а в случаях конфликта - Государственной инспекцией труда), выплачивать ему среднюю заработную плату за весь период, который потребовался для устранения нарушений. Оплачивать дежурство на дому, дежурство в специально оборудованном помещении (комнате) в соответствии с актами Работодателя.

9) работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности/профессии либо обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплату.

Поручаемые работникам дополнительные работы могут осуществляться путем:

а) совмещения должностей – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой вакантной должности;

б) расширения зон обслуживания – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены);

в) исполнения (замещения) обязанностей временно отсутствующего работника – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности;

г) совмещения профессий – выполнения работником наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией), дополнительной работы по другой профессии.

Доплату работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производить в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника.

Доплаты за совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий устанавливаются по соглашению с работником исходя из объема выполняемой работы в размере не более 30% от тарифной ставки (оклада) по основной работе.

В соответствии с актами Работодателя производить:

д) ежемесячную надбавку к тарифной ставке (должностному окладу)

Работникам:

- лучшего трудового коллектива «Үздік теміржол ұжымы» - 5% от тарифной ставки/должностного оклада в течение 12 месяцев со дня издания акта Работодателя о поощрении;

- награжденным медалью «I дәрежелі Теміржол даңқы» - в размере 10% от тарифной ставки (должностного оклада);

- награжденным медалью «II дәрежелі Теміржол даңқы» - в размере 5 % от тарифной ставки (должностного оклада).

Порядок присуждения и выплат к иным наградам определяется актом Работодателя;

е) ежемесячную надбавку к заработной плате в размере 10 (десяти) процентов от тарифной ставки (должностного оклада) Работникам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник»;

10) предусмотреть в системе оплаты труда следующие виды премий за календарный период всем категориям работников Общества:

- по итогам работы за месяц/квартал/полугодие;

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

- единовременные премии ко Дню Республики, Дню Независимости, Наурыз мейрамы, а также к профессиональному празднику День работников

железнодорожного транспорта в совокупном размере, не превышающем 10 МЗП (минимальная заработная плата, установленная 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.

При этом, выплата вышеуказанных видов премий производится исходя из финансовых и экономических возможностей Общества;

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

12) 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.

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;

2) предоставлять работнику в течение ежедневной работы один перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не менее получаса;

3) устанавливать Работникам – лицам с инвалидностью 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 лицам с инвалидностью 1 и 2 групп дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее пятнадцати календарных дней;

4) при введении режима неполного рабочего времени производить исчисление среднедневного (среднечасового) заработка для оплаты отпуска

(компенсации за неиспользованный отпуск) из расчета фактически отработанного времени;

5) предоставлять работникам основные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска с сохранением места работы (должности) согласно приложению 3 к Коллективному договору.

Очередность предоставления отпусков работникам устанавливать по утвержденному графику с учетом производственного процесса.

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 (четырёх) и более детей.

В случае отзыва работника из оплачиваемого ежегодного 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.

Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, предоставивших справку о беременности, не допускается.

Производить оплату ежегодного трудового отпуска не позднее, чем за 3 (три) рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков – не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня его предоставления;

6) при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работнику один раз в год выплачивается надбавка к отпуску в размере одного должностного оклада.

При этом, допускается выплата указанной надбавки к отпуску два раза в год в случае, когда начисление средней заработной платы (отпускных), сохраняемой на период трудового отпуска, начало которого приходится на январь следующего года, должно быть произведено в декабре текущего года.

Вновь принятому работнику, работнику, вышедшему из отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 6 месяцев и более, вышедшему из отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им 3 (трех) лет, надбавка к отпуску выплачивается не ранее чем через 6 месяцев со дня принятия/выхода из отпуска на работу. В случае предоставления оплачиваемого ежегодного трудового отпуска частями, надбавка к отпуску выплачивается работнику единовременно, в полном объёме, одновременно с начисленной суммой отпускных;

7) 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;

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

9) сохранять работникам, которым до достижения пенсионного возраста осталось 3 года и менее, режим полного рабочего дня (полной рабочей недели, при условии, что доход для начисления пенсии не превышает показатель дохода для исчисления пенсионных выплат по возрасту, установленный законодательством Республики Казахстан на соответствующий финансовый год;

10) предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска за стаж работы в организациях железнодорожного транспорта свыше 3 (трех) лет – по 2 дня за каждый последующий год, но не более 6 (шести) календарных дней;

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые 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;

11) Работникам Общества – участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, и работникам, приравненным к участникам ВОВ (проходившим воинскую службу в Афганистане или других государствах, в которых велись боевые действия), состоящих на учете в Обществе, - 5 календарных дней;

12) предоставлять Работникам оплачиваемые социальные отпуска:

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

б) в связи с бракосочетанием - 3 рабочих дня (отпуск предоставляется не позднее 30 (тридцати) дней с даты наступления события);

в) 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;

г) 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 (двадцатикратного) МРП за весь период

учебного отпуска, исходя из финансово-экономических возможностей Общества.

е) работникам, для прохождения скрининговых исследований с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в порядке и объеме, определенном законодательством Республики Казахстан не более 3 (трёх) рабочих дней в течение года;

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

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

и) без ущерба производственным процессам, безопасности движения и производственной безопасности предоставлять женщинам, а также мужчинам, в одиночку воспитывающим ребенка/детей оплачиваемый социальный отпуск в количестве 1 (одного) рабочего дня:

- в день знаний (начало учебного года) – имеющим ребенка/детей, поступающего/их в первый класс;

- в день последнего звонка (окончание учебного года) - имеющим ребенка/детей, заканчивающего/их выпускной класс;

13) при дистанционной (удаленной) работе заключать дополнительное соглашение с работником.

Порядок организации и осуществления дистанционной работы работниками предусмотрен локальными 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;

14) 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 действующим трудовым законодательством, с обязательным ознакомлением работника с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным оговором.

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

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 увольнение двух работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности предприятия;

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 и предоставившим справку о регистрации (постановки на учет) в карьерный центр (центр трудовой мобильности).

Выплаты производятся в размере одной среднемесячной заработной платы по истечении каждого месяца после расторжения трудового договора (за первый и второй месяцы), при условии предоставления справки о регистрации (постановки на учет) в центре занятости населения за каждый месяц

Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного законодательными актами Республики Казахстан, которым осталось менее 3 (трех) лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, без наличия положительного решения комиссии, создаваемой по мере необходимости.

Комиссия состоит из равного числа представителей от Работодателя и работников, создается актом Работодателя, решение оформляется протоколом заседания комиссии;

б) регулировать численность работающих в случае снижения объема работы, реорганизации, реструктуризации, трансформации 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.

7) 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);

8) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной

работы, производить при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации Общества.

Не производить расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации Общества.

Порядок предоставления мотивированного мнения профсоюзного органа предусмотрен в приложении 4 к настоящему Договору;

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

10) 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;

11) 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 отдельным актом Работодателя;

12) при проведении разборов по нарушению (не исполнению/ ненадлежащему исполнению) должностных обязанностей) трудовой дисциплины с работником - членом Профсоюза, включать в состав комиссии представителей органа профессионального союза;

13) для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создавать на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и работников согласительные комиссии в центральном аппарате Общества, ее филиалах, представительствах и в иных обособленных структурных подразделениях.

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 5 к настоящему Договору);

14) 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 трех среднемесячных заработных плат;

15) 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, либо без одного из родителей.

Раздел VI. Безопасность и охрана труда

11. Работодатель обязуется:

1) 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.

2) При необеспечении безопасных условий труда на рабочем месте не привлекать работников к исполнению обязанностей.

3) 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;

4) выплачивать единовременное пособие, включающего компенсацию морального вреда в размере 1% от суммы единовременного пособия. 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 годового заработка работника, но не более 1 000 МРП;

признанному инвалидом 1 или 2 групп в размере не более 500 МРП;

признанному инвалидом 3 группы в размере не более 200 МРП;

работнику при определении ему степени стойкой утраты трудоспособности без установления инвалидности в размере не более 100 МРП.

При изменении группы инвалидности перерасчет размера единовременного пособия не производится;

5) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, а также расходы, вызванные повреждением здоровья, на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии и др., если признано, что потерпевший 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 обязанностей, по предоставлении 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 потерпевший 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 с организациями, имеющими лицензию на установку протезов и предоставляющими гарантийный срок эксплуатации протезов по форме, установленной в приложении 6 к настоящему Договору.

Посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход может осуществлять как социальный работник, так и член семьи.

Сумма возмещения расходов определяется в зависимости от характера требуемого ухода и устанавливается для инвалидов, нуждающихся:

- в постороннем специальном медицинском уходе - в размере 30 МРП;
- в постороннем бытовом - в размере 20 МРП.

На основании индивидуальной программы реабилитации инвалида, заключения медико-социальной экспертизы выделять инвалидам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, денежные средства на:

- а) приобретение специальных транспортных средств согласно приложению 7 к настоящему Договору;
- б) приобретение специальных средств передвижения согласно приложению 8 к настоящему Договору.

Инвалидам, получившим денежные средства на приобретение специальных транспортных средств, также выделяются денежные средства на капитальный ремонт специального транспортного средства и бензин согласно приложению 7 к настоящему Договору.

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

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

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

8) 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;

9) считать профсоюзного работника полномочным представителем пострадавшего работника, являющегося членом Профсоюза, кроме случая, когда пострадавший или его родственник определяет своего представителя;

10) обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей.

Раздел VII. Социальный пакет работникам Общества

12. Работодатель обязуется:

1) выплачивать Работникам при расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию по инвалидности 1 и 2 групп, а также получателям отраслевого пособия при достижении ими пенсионного возраста, установленного законодательными актами Республики Казахстан, единовременную компенсацию со стажем работы в железнодорожной отрасли:

- менее 5 лет - в размере 25 (двадцати пяти) процентов от должностного оклада (тарифной ставки);

- более 5 лет - в размере должностного оклада (тарифной ставки).

Награжденным знаком «Почетный железнодорожник» единовременную компенсацию увеличивать на 50 (пятьдесят) процентов выплачивать;

2) оказывать материальную помощь:

а) работникам в связи со смертью родителей, супруга/супруги, детей работника - в размере 70 МРП;

Материальная помощь оказывается одному заявителю из членов семьи, имеющих право на материальную помощь.

б) работникам в связи с рождением, усыновлением (удочерением) ребенка – в размере 40 МРП;

Материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

в) в связи с регистрацией брака - в размере 30 МРП в пределах выделенных средств в бюджете.

г) на погребение в связи со смертью работника одному из членов семьи работника либо лицу, осуществляющему погребение в размере 150 МРП.

Заявления на оказание материальной помощи должны подаваться не позднее 90 дней с даты получения подтверждающих документов о наступлении события от государственных органов.

Материальная помощь оказывается в размере установленного показателя МРП 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 не выше стоимости проезда 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 (семьдесят два) часа.

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

поезда 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 локальными актами Общества;

4) в пределах выделенных средств бюджета Общества:

а) предоставлять работникам на льготных условиях путевки на санаторно-курортное оздоровление в оздоровительных центрах Казахстана;

б) работникам, имеющим стаж работы на железнодорожном транспорте не менее 5 (пяти) лет, при наличии медицинских показаний, заполненной санаторной карты, оплаченного счета за путевку оказывать материальную помощь в размере не более 60 МРП.

Путевки и материальная помощь на санаторно-курортное оздоровление предоставляются Работникам, размеры должностных окладов которых не превышают 180 (сто восьмидесяти) МРП.

Порядок предоставления путевок/оказания материальной помощи на санаторно-курортное оздоровление определяется локальными актами Общества;

5) в пределах выделенных средств бюджета Общества один раз в двадцать четыре месяца производить возмещение расходов на оплату протезирования зубов в размере 20 МРП работникам, имеющим стаж работы на железнодорожном транспорте не менее 20 лет.

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).

Порядок возмещения расходов на оплату протезирования зубов определяется локальными актами Общества.

6) выделять средства на обучение работников и их детей в организациях высшего и среднего профессионального образования железнодорожного профиля в соответствии с актами Работодателя и финансово-экономических возможностей Общества;

7) производить в размере должностного оклада единовременное поощрение работников в связи с наступлением юбилейных дат: женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет, при стаже работы в железнодорожной отрасли для мужчин не менее 20 лет, женщин не менее 15 лет.

Единовременное поощрение производится в размере должностного оклада на дату события.

Заявления на оказание единовременного поощрения должны подаваться не позднее 90 дней с даты наступления события.

8) производить единовременное поощрение женщин в связи с празднованием международного женского дня 8 марта в размере не более 8 МРП в пределах выделенных средств в бюджете Общества;

9) 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;

10) в пределах выделенных средств в бюджете Общества оказывать материальную помощь в размере не более 300 (трехсот) МРП при наступлении исключительной важности событий, влекущих непредвиденные материальные расходы работникам и семьям работников Общества, погибших в результате несчастного случая на производстве.

Порядок оказания материальной помощи определяется локальными актами Общества;

11) выплачивать работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности из расчета средней заработной платы, исчисленной в соответствии с законодательством.

При этом, размер социального пособия по временной нетрудоспособности в месяц не может превышать следующие размеры:

имеющим стаж работы в железнодорожной отрасли до 15 лет – 25 МРП;

имеющим стаж работы в железнодорожной отрасли свыше 15 лет - 35 МРП.

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием работника выплачивать в размере 100 (ста) процентов средней заработной платы;

12) исходя из финансово-экономических возможностей Общества выделять деньги на:

а) организацию летнего оздоровительного отдыха детей работников Общества от 7 до 13 лет включительно в детских оздоровительных центрах в соответствии с локальным актом Общества, в том числе детям работников, полностью или частично утратившим трудоспособность либо погибших в результате несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью;

б) провоз детей работников Общества в сопровождении медицинского работника до места отдыха и обратно.

Обеспечить добровольное страхование детей от несчастных случаев за счет стоимости путевки в период нахождения детей в детских оздоровительных центрах;

13) ежегодно, к празднованию Дня Защитника Отечества, оказывать единовременную материальную помощь в размере 20 (двадцати) МРП Работникам Компании - участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС, и Работникам, приравненным к участникам ВОВ (проходившим воинскую службу в Афганистане или других государствах, в которых велись боевые действия), состоящим на учете в Компании;

14) 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;

15) обеспечить медицинское обслуживание всех работников при наличии средств в бюджете Общества;

16) 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;

17) 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;

18) 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;

19) 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;

20) 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 течение 2-х месяцев со дня окончания учебы не приступил к должностным обязанностям на работе.

21) 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;

22) исходя из финансово-экономических возможностей Общества предусмотреть средства на организацию новогодних утренников для детей работников Общества, в возрасте от года до десяти лет включительно, из расчета не менее 1 (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 3 (трех) 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;

23) оказать материальную помощь на каждого ребенка:

а) к 1 сентября – работникам, имеющим 3-х и более детей-школьников, работникам в одиночку воспитывающим 2-х детей-школьников в размере 4 (четырёх) МРП;

б) ко Дню лиц с инвалидностью - работникам, имеющим детей с инвалидностью до 18 лет, в размере 20 (двадцати) МРП.

В случае, если оба родителя ребенка являются работниками Общества, материальная помощь предоставляется только одному из них;

24) оказывать материальную помощь ко дню лиц с инвалидностью Республики Казахстан – Работникам с инвалидностью в размере 20 (двадцати) МРП;

25) ко Дню семьи оказывать материальную помощь в размере 5 (пяти) МРП многодетным семьям Работников Компании, имеющим четырех и более детей и Работникам в одиночку воспитывающим 2 (двух) детей и более (дети до 18 лет).

В случае, если оба родителя ребенка являются работниками Общества материальная помощь предоставляется только одному из них;

26) оказывать ко Дню защиты детей материальную помощь в размере 6 (шести) МРП Работникам, в одиночку воспитывающим ребенка/детей до 14 лет;

27) при расторжении трудовых договоров с работниками, получившим инвалидность, обеспечить их постановку на учет Общества с предоставлением социального пакета как пенсионерам Общества.

28) производить награждение работников за выслугу лет в железнодорожной отрасли.

Раздел VIII. Социальный пакет пенсионерам Общества

13. Работодатель обязуется:

1) обеспечить постановку на учет Общества по месту жительства переехавших в Республику Казахстан пенсионеров со стажем работы не менее 10 лет, ушедших на пенсию из железнодорожных организаций стран-участниц Содружества Независимых Государств, и предоставлять им льготы, предусмотренные Коллективным договором;

2) оказывать материальную помощь в размере 20 (двадцати) МРП – семье пенсионера в случае его смерти либо лицу, осуществляющему погребение.

Заявления на оказание материальной помощи должны подаваться не позднее 90 (девяносто) дней с даты получения подтверждающих документов о наступлении события.

Материальная помощь оказывается в размере установленного показателя МРП на дату события;

3) в пределах выделенных средств бюджета Компании один раз в 24 (двадцать четыре) месяца производить возмещение расходов на оплату протезирования зубов в размере не выше 15 (пятнадцати) МРП пенсионерам:

а) ушедшим из организации железнодорожного транспорта на пенсию и имеющим стаж работы на железнодорожном транспорте не менее 25 лет;

б) уволенным с работы в связи с установлением инвалидности по общему заболеванию, травматическим случаям или профессиональному заболеванию и состоящим на учете в Обществе независимо от стажа работы.

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).

4) оказывать ко Дню работников транспорта единовременную материальную помощь в размере 3 (трех) МРП пенсионерам:

а) имеющим стаж работы на железнодорожном транспорте не менее 10 лет и ушедшим на пенсию по возрасту из организации железнодорожного транспорта;

б) уволенным с работы в связи с установлением инвалидности по общему заболеванию или травматическим случаям и состоящим на учете Общества.

5) оказывать материальную помощь, в связи с наступлением событий исключительной важности. Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются локальными актами Общества;

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

а) пенсионерам Общества (за исключением награжденных знаком «Почетный железнодорожник»), ушедшим на пенсию из предприятий железнодорожного транспорта и имеющим стаж работы в них не менее 10 лет, в размере не более 10 (десяти) МРП;

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

Пенсионерам 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 (семьдесят два) часов.

Порядок возмещения расходов на оплату проезда железнодорожным транспортом определяется локальными актами Общества;

7) предоставлять пенсионерам, не являющимся инвалидами 1 группы, на льготных условиях путевки на санаторно-курортное оздоровление в оздоровительных центрах Казахстана на условиях в соответствии с актами Работодателя;

8) предоставлять пенсионерам, являющимися лицами с инвалидностью 1 группы, в первоочередном порядке путевки на санаторно-курортное оздоровление на льготных условиях при распределении путевок на санаторно-курортное оздоровление в пределах выделенной квоты.

Путевки на санаторно-курортное оздоровление предоставляются по заявлению лица с инвалидностью 1 группы 1 (один) раз в 24 (двадцать четыре) месяца при отсутствии медицинских противопоказаний к обеспечению лиц с инвалидностью санаторно-курортным лечением (при оплате Обществом фактических расходов на санаторно-курортное лечение согласно подпункта 5) пункта 11 Коллективного договора, путевки и материальная помощь могут быть предоставлены не ранее чем через 24 месяца).

При наличии заключения уполномоченного государственного органа о необходимости постороннего ухода за лицом с инвалидностью, предоставлять путевку на санаторно-курортное лечение, на лицо, сопровождающему лицо с инвалидностью;

9) оказывать единовременную материальную помощь в размере 10 (десяти) МРП пенсионерам, имеющим стаж работы на железнодорожном транспорте не менее 25 лет, а также уволенным с работы в связи с установлением инвалидности 1 и 2 группы по производственным травматическим случаям не зависимо от стажа работы, при достижении ими возраста 70, 80, 90 и 100 лет.

Заявления на оказание материальной помощи должны подаваться не позднее 90 (девяносто) дней с даты получения подтверждающих документов о наступлении события.

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

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 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 по вопросам:

повышения их жизненного уровня;

увольнения 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, контролируя при этом соблюдение принципов социальной справедливости и равномерного охвата;

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, 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, 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;

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 настоящего Договора посещать рабочие места членов Профсоюза;

11) не допускать трудовых конфликтов и прекращения работы при выполнении условий настоящего Договора;

12) организовывать сопровождение детей работников Общества до мест проведения отдыха и обратно;

13) по согласованию с представителями Работодателя проводить своевременную и качественную организацию физкультурно-оздоровительной работы в пределах выделенных Работодателем средств.

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 структурными подразделениями.

Возмещение расходов работникам производится в соответствии с Правилами командирования работников Общества;

4) удерживать одновременно с выплатой заработной платы с письменного согласия членов Профсоюза и перечислять через бухгалтерию членские и добровольные 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 24 часов в месяц) в соответствии с утвержденным планом работы Профсоюза;

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

7) предоставлять Профсоюзу необходимую информацию о выполнении Работодателем обязательств, предусмотренных 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 Общества, при наличии стажа работы на

железнодорожном транспорте не менее десяти лет, если этому периоду предшествовала работа в Обществе.

10) по согласованию с представителями Работодателя проводить своевременную и качественную организацию физкультурно-оздоровительной работы в пределах выделенных Работодателем средств.

Раздел XI. Ответственность сторон за невыполнение принятых обязательств

16. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Коллективному 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 при выполнении условий Коллективного договора осуществляется комиссией созданной на паритетных началах.

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 в 10 (десяти) календарных дней обязаны провести взаимные консультации и принять в письменном виде решение, обязательное для выполнения Сторонами.

21. Текст Коллективного договора публикуется размещается на корпоративном сайте Общества.

**Генеральный директор
(Председатель Правления)
акционерного общества
«Теміржолсу»**

**Председатель общественного
объединения «Казахстанский
отраслевой профессиональный
союз работников
железнодорожного транспорта»**



Т. Коишығұл



О. Ахметбаев

Приложение 1
к коллективному договору
между акционерным обществом
«Теміржолсу» и
его трудовым коллективом
на 2026-2028 годы

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

1. Работник акционерного общества «Теміржолсу», не являющийся членом ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз Работников железнодорожного транспорта (далее – Профсоюз), но выразивший намерение в том, чтобы действие Коллективного договора между акционерным обществом «Теміржолсу» (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
(Председателю Правления)
АО «Теміржолсу»

Председателю
профсоюзного комитета

От _____

Заявление

Прошу Вас присоединить меня к Коллективному договору, заключенному между акционерным обществом «Теміржолсу» и его трудовым коллективом на 2026-2028 годы, и делегирую право представлять мои интересы общественному объединению «Казахстанский отраслевой профессиональный союз Работников железнодорожного транспорта» на тех же условиях как и для членов общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз Работников железнодорожного транспорта».

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

Подпись дата ФИО

Приложение 2
к коллективному договору
между акционерным обществом
«Теміржолсу» и
его трудовым коллективом
на 2026-2028 годы

**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:

- о 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 моральном и материальном стимулировании работников;
- о безопасности и охране труда;
- о постановке на учет пенсионеров Общества;
- о порядке проведения аттестации работников.

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 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 оформляется протоколом либо согласовывается посредством электронного документооборота/электронной почты/листа согласования, 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 3
к коллективному договору
между акционерным обществом
«Теміржолсу» и
его трудовым коллективом
на 2026-2028 годы

Продолжительность трудовых отпусков

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней отпуска
1	2	3
	Центральный аппарат Общества	
1	Руководство	28
2	Руководители и специалисты всех наименований должностей	28

Приложение 4
к коллективному договору
между акционерным обществом
«Теміржолсу» и
его трудовым коллективом
на 2026-2028 годы

Порядок предоставления мотивированного мнения профессионального органа

Работодатель представляет письменное обращение о предоставлении мотивированного мнения с приложением необходимых документов по случаю расторжения трудового договора по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации Общества:

с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы - в профсоюзный орган, членами которого эти лица являются;
с не освобожденным от основной работы руководителем (председателем) профсоюзного органа – в вышестоящий профсоюзный орган.

Профсоюзный орган регистрирует обращение, назначает дату заседания. Обращение рассматривается в течение семи рабочих дней.

Заседание профсоюзного органа считается правомочным, если в нем участвуют более половины его членов.

Обращение рассматривается в присутствии представителя Работодателя и лица, в отношении которого представлены материалы.

В случае неявки указанного лица на заседание профсоюзного органа без уважительной причины, вопрос рассматривается без его участия.

Решение принимается большинством голосов.

Протокол заседания профсоюзного органа подписывается присутствующими членами.

Выписка из протокола подписывается руководителем (председателем) профсоюзного органа и вручается лицу, в отношении которого были представлены материалы, и представителю Работодателя в течение трех дней со дня принятия решения.

Приложение 5
к коллективному договору
между акционерным обществом
«Теміржолсу» и
его трудовым коллективом
на 2026-2028 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о Согласительной комиссии
по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
в Акционерном обществе "Теміржолсу"

1. Общие положения

Согласительная комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в Акционерном обществе "Теміржолсу" (далее – Согласительная комиссия) создается с целью рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работником (работниками) и работодателем (работодателями) до реализации ими своего права обращения в судебные органы.

Согласительная комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров образуется на срок до 3 лет. В течение этого срока стороны могут заменять своих представителей в порядке, установленном для формирования состава комиссии, полномочия всех представителей истекают одновременно с истечением срока, на который образована комиссия.

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

2.1. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в Обществе, на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников.

2.2. Представители работодателя в состав Согласительной комиссии назначаются приказом в количестве не менее трех человек, изменения вносятся по мере необходимости.

2.3. Представители работников 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.

2.4. Члены Согласительной комиссии на первом организационном заседании избирают из своего состава председателя, заместителя председателя.

2.5. 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.

2.6. Секретарь Согласительной комиссии не входит в состав Согласительной комиссии, назначается из числа работников данной организации и участвует в ее заседаниях без права голоса.

2.7. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов, в равном процентном отношении от представителя работника и работодателя.

2.8. 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.

2.9. При рассмотрении индивидуального трудового спора члены Согласительной комиссии исследуют материалы и документы, необходимые для объективного разрешения индивидуального трудового спора.

2.10. Решения Согласительной комиссии по вопросам, отнесенным к ее функциям настоящим Положением, принимаются на заседаниях Согласительной комиссии простым большинством голосов и оформляются протоколом.

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.

Протокол подписывается председателем Согласительной комиссии (заместителем председателя Согласительной комиссии в случае отсутствия председателя Согласительной комиссии) и секретарем.

Члены Согласительной комиссии согласовывают протокол заседания.

2.11. При наличии у члена Согласительной комиссии особого мнения к протоколу прикладывается особое мнение члена Согласительной комиссии.

3. Компетенция Согласительной комиссии

3.1. Согласительная комиссия является обязательным досудебным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации между работниками и работодателем. Согласительная комиссия вправе рассматривать все без исключения возникающие индивидуальные трудовые споры.

3.2. Согласительная комиссия рассматривает все индивидуальные трудовые споры работников, связанные с применением трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров.

3.4. При рассмотрении заявлений, Согласительная комиссия проверяет соблюдение заявителем требований статьи 160 Трудового кодекса Республики Казахстан.

3.5. 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.

3.6. 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.

3.7. При пропуске по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить.

3.8. Решение Согласительной комиссии по рассмотрению индивидуального трудового спора о восстановлении работника на прежней работе подлежит немедленному исполнению.

3.9. 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 трудового спора

4.1. Заявление, поступившее в Согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации в день подачи у секретаря комиссии.

4.2. Отказ в приеме заявления не допускается. Секретарь обязан передать заявление на рассмотрение Комиссии за 5 рабочих дней до заседания согласительной комиссии после его поступления и регистрации.

4.3. Заявитель уведомляется Согласительной комиссией о месте, дате и времени заседания согласительной комиссии не позднее, чем за 3 рабочих дня до заседания.

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

4.5. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному 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.

4.6. В случае повторной неявки работника без уважительной причины, Согласительная комиссия может снять заявление с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

4.7. Заявление в этом случае рассматривается как поступившее впервые, при этом, с соблюдением сроков, предусмотренных ст. 160 Трудового кодекса Республики Казахстан.

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. Требование согласительной комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению в установленном порядке для всех категорий руководителей и работников.

4.11. 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.

4.12. Решение Согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, за исключением спора о восстановлении на работе.

4.13. В случае неисполнения решения Согласительной комиссии в установленный срок работник или работодатель вправе обратиться в суд.

4.14. Членам Согласительной комиссии, заявителю, свидетелям, экспертам и другим участникам рассмотрения спора, на время участия на заседаниях Комиссии сохраняется рабочее место и заработная плата.

4.15. 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 Комиссией

5.1. На каждом заседании Согласительной комиссии обязательно ведение протокола, в котором записывается ход рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

5.2. К решению Согласительной комиссии предъявляются особые требования, оно должно быть четким, категоричным и приниматься большинством голосов ее членов. В случае несогласия отдельных членов с мнением большинства, то они вправе выразить свое особое мнение, которое прилагается к протоколу.

5.3. Решение Согласительной комиссии имеет обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждается. Решение должно быть мотивированным, основанным на действующем трудовом законодательстве.

5.4. Копия решения вручается работнику и работодателю в течение трех рабочих дней со дня его принятия.

5.5. Решение не должно оформляться в виде обращений к работодателю (например, "просить работодателя", "рекомендовать директору" и т.п.).

В нем должно быть ясно отражено: удовлетворено ли требование работника или ему отказано, если частично удовлетворено, то в какой именно части, и по каким причинам.

5.6. При несогласии с решением Согласительной комиссии работник или работодатель вправе обратиться в суд.

Приложение 6
к коллективному договору
между акционерным обществом
«Теміржолсу» и
его трудовым коллективом
на 2026-2028 годы

Соглашение о переводе долга

Город Астана

«__»_____ 20__ года

_____(Ф.И.О. лица, имеющего право на возмещение вреда, причиненного его здоровью при исполнении трудовых обязанностей, № и дата выдачи удостоверения личности), именуемый (-ая) в дальнейшем «Сторона-1», с одной стороны, Акционерное общество «Теміржолсу», 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 за _____ 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 установленной форме;

2) индивидуальной программы абилитации и реабилитации лица с инвалидностью;

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 зачисления 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.

Сторона-1 _____ МП		Сторона-2 Юридический адрес: Фактический адрес: _____ МП
--	--	--

Сторона-3

Юридический адрес:

Фактический адрес:

МП

Приложение 7
к коллективному договору
между акционерным обществом
«Теміржолсу» и
его трудовым коллективом
на 2026-2028 годы

**Порядок
выделения инвалиду, получившему трудовое увечье или
профессиональное заболевание в связи с исполнением им трудовых
обязанностей, денежных средств на приобретение специального транспортного
средства, капитальный ремонт специального транспортного средства и бензин.**

Работник, ставший инвалидом вследствие трудового увечья или профессионального заболевания по вине Работодателя, обеспечивается специальным транспортным средством за счет средств Общества.

Для приобретения специального транспортного средства, в том числе на его переоборудование, инвалиду выделяются денежные средства в размере до 1800 МРП.

Выделение денежных средств инвалиду производится при наличии акта о несчастном случае на производстве, индивидуальной программы абилитации и реабилитации, заключения медико-социальной экспертизы о потребности инвалида в обеспечении специальным автотранспортом/специальным транспортным средством по медицинским показаниям, а также при условии, что специальное транспортное средство не получено бесплатно от соответствующих организаций.

Документы представляются в подлинниках и копиях для сверки, после чего подлинники документов возвращаются заявителю.

Специальное транспортное средство приобретается инвалидом на срок эксплуатации не менее 10 лет.

Один раз, со дня приобретения специального транспортного средства, инвалиду выделяются денежные средства на капитальный ремонт специального транспортного средства в размере до 450 МРП.

Денежные средства на капитальный ремонт специального транспортного средства выделяются на основании технического акта составленного станцией технического осмотра и справки страховой компаний, что ремонт специального транспортного средства за счет страховой компании осуществляться не будет.

Инвалиду, имеющему в своем распоряжении специальное транспортное средство, ежемесячно выделяются денежные средства на расходы на бензин, исходя из стоимости 75 литров бензина АИ-92 по отпускным розничным ценам реализации, сложившимся на первое число текущего месяца на территории, где проживает лицо, имеющее право на возмещение расходов.

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 абилитации и реабилитации инвалида;
- акт о несчастном случае на производстве
- подтверждение, что специальное транспортное средство не получено бесплатно от соответствующих организаций:

Документы представляются в подлинниках и копиях для сверки, после чего подлинники документов возвращаются заявителю.

Приложение 8
к коллективному договору
между акционерным обществом
«Теміржолсу» и
его трудовым коллективом
на 2026-2028 годы

**Порядок
выделения лицу с инвалидностью, получившему трудовое увечье или
профессиональное заболевание в связи с исполнением им трудовых
обязанностей, денежных средств на приобретение
специальных средств передвижения.**

Работник, ставший лицом с инвалидностью вследствие трудового увечья или профессионального заболевания по вине Работодателя, обеспечивается следующими специальными средствами передвижения за счет средств Общества:

- комнатная кресло-коляска на срок эксплуатации 7 лет из расчета стоимости комнатной кресла-коляски не более 100 (сто) МРП;
- прогулочная кресло-коляска на срок эксплуатации 4 года из расчета стоимости прогулочной кресла-коляски не более 250 (двести пятьдесят) МРП;
- универсальное кресло-коляска на срок эксплуатации 5 лет из расчета стоимости универсальной кресла-коляски не более 250 (двести пятьдесят) МРП;
- кресло-каталка на срок эксплуатации 5 лет из расчета стоимости кресла-каталки не более 250 (двести пятьдесят) МРП.

Выделение денежных средств производится при наличии акта о несчастном случае на производстве, индивидуальной программы абилитации и реабилитации лица с инвалидностью (далее – ИПАР), медицинских показаний по заключению медико-социальной экспертизы о потребности лица с инвалидностью в обеспечении специальными средствами передвижения по медицинским показаниям, а также при условии, что специальные средства передвижения не получены бесплатно от соответствующих организаций.

Документы представляются в подлинниках и копиях для сверки, после чего подлинники документов возвращаются заявителю.

Повторное выделение лицу с инвалидностью денежных средств на приобретение специальных средств передвижения осуществляется при предоставлении следующих документов:

- действующее заключение медико-социальной экспертизы о потребности лица с инвалидностью в обеспечении специальными средствами передвижения по медицинским показаниям;
- ИПАР;
- 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.

на кельцевид листах

13.05



“НАЧАЛ НА Б. ПЕТЕН КИТОРИТЪТ, КОЕТО
ЗАБЕЛЕЖИ ДИТЕТА” - КЪРВОСЪ ВЪВЕЖДОУЩЕ
МЕДИКАТИВНО ЕДИНОВИДНО ПОСРЕДСТВО
АКТИВНО СЪВЪРША ДЕКОНТАКТЪТ СЪМ

УКРАИНА

№2052 73.05202 6 г.