

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

г. Астана
2023г.

«___» _____

Раздел I. Общие понятия

Дети – дети Работников Общества;

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

иждивенцы - нетрудоспособные родственники Работников Общества:

а) несовершеннолетние дети Работника до 18 лет;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Работодатель, Общество - акционерное общество «Кедентранссервис»;

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

структурные подразделения Общества - филиалы Общества;

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

специальные средства передвижения:

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

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

Раздел II. Общие положения

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации Общества.

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

8. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

3) ~~определять Работникам Общества возможность индексации заработной платы, в пределах уровня инфляции, установленной нормативными правовыми актами Республики Казахстан, исходя из финансовых возможностей Общества, по согласованию Сторон;~~

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

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

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

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

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

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

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

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

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

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Очередность предоставления отпусков устанавливать с учетом

производственного процесса, по утвержденному графику, согласованному с профсоюзными органами.

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

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

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

9) предоставлять Работникам дополнительные отпуска в соответствии с Перечнем профессий рабочих, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (Приложение № 6 к Коллективному договору), составленного на основании Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления, утвержденных приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053;

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

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

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

13) предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска:

а) работающим и проживающим в зонах экологического бедствия (для зон радиационного риска при наличии документов, подтверждающих право на льготы и компенсации в соответствии с законодательством Республики Казахстан) согласно Приложению 4 к настоящему Коллективному договору;

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

в) ~~Работникам, проживающим на территории Российской Федерации за стаж работы в организациях железнодорожного транспорта свыше пяти лет — 2 дня;~~

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

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

е) в связи с рождением, усыновлением/удочерением ~~новорожденного~~ ребенка - 3 рабочих дня (отпуск предоставляется в течение одного месяца со дня рождения ребенка).

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

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

з) техническим инспекторам по охране труда до 3 (трёх) рабочих дней;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Работодатель обязуется:

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

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

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

3) предусмотреть при заключении трудовых договоров с Работниками:

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

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

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

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

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

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

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

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

г) награжденным знаком «Почетный железнодорожник»;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;

мероприятий по переобучению, переподготовке кадров за счет собственных средств;

перемещения кадров внутри подразделений на освободившиеся рабочие места;

использования временной и сезонной занятости Работников;

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

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

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

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

9) обеспечивать преимущественное трудоустройство высвобождаемых Работников на вакантные рабочие места с соответствующей переподготовкой.

Переквалификацию Работников (обучение другим профессиям) осуществлять за счет средств Работодателя с выплатой за время обучения 75 процентов их среднего заработка при наличии средств в бюджете Общества;

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

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

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

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

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

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

Работник, за которым на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохранялось место работы (должность), не позднее одного месяца со дня исключения из списков воинской части в связи с увольнением с воинской службы или окончанием воинских сборов обязан приступить к своим трудовым обязанностям;

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

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

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

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

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

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

18) не допускать в случаях сокращения численности или штата Работников расторжения трудовых договоров по инициативе Работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

Раздел VI. Безопасность и охрана труда

11. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

2) обеспечить на рабочих местах:

а) безопасные условия труда;

б) необходимые санитарно-гигиенические условия;

в) контроль за состоянием безопасности и охраны труда;

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

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

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

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

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

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

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

При совмещении профессий, отвлечении на технологические, ремонтно-строительные и другие подсобно-вспомогательные работы, не связанные с исполнением основной работы, выдавать дополнительные средства

индивидуальной защиты, предусмотренные нормами для выполнения этих работ;

4) обеспечить:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

в случае смерти Работника, в размере десятикратного годового заработка Работника, но не более 800 МРЗП;

признанному инвалидом 1 или 2 групп в размере пятикратного годового заработка, но не более 400 МРЗП;

признанному инвалидом 3 группы в размере двукратного годового заработка, но не более 160 МРЗП;

Работнику при определении ему степени стойкой утраты трудоспособности без установления инвалидности в размере годового заработка, но не более 80 МРЗП.

При изменении группы инвалидности перерасчет размера единовременного пособия не производится;

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

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

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

Уход может осуществлять как социальный Работник, так и член семьи. Расходы за уход возмещаются в размере должностного оклада социального Работника по уходу, равному базовому должностному окладу, умноженному на коэффициент для исчисления должностных окладов (ставок) гражданских служащих, Работников организаций, содержащихся за счет средств государственного бюджета, Работников казенных предприятий (за исключением рабочих) при стаже работы до 1 года, установленный постановлением Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2015 года № 1193.

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

Размер расходов определяется в зависимости от характера требуемого ухода и устанавливается для инвалидов, нуждающихся в медицинском уходе, не менее оклада, или тарифной ставки социального Работника занятого

осуществлением ухода, по месту жительства инвалида, а для лиц, нуждающихся в бытовом уходе, не менее 50 процентов от тарифной ставки (оклада) того же Работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел VII. Социальный пакет Работникам Общества

12. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

2) оказывать материальную помощь:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Время транзитной пересадки не должно превышать 72 часов.

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

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

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

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

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

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

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

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

Осуществлять мероприятия по обучению Работников основам трудового законодательства Республики Казахстан;

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

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

8) оплачивать отпуск по беременности и родам, отпуск Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (новорожденных детей), с сохранением средней заработной платы, за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (новорожденных детей) в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Заявления на оплату отпуска по беременности и родам, отпуска Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка

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

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

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

до 15 лет - 25 МРП;

свыше 15 лет - 35 МРП.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

20) не выплачивать пособие по временной нетрудоспособности:

а) Работнику, временная нетрудоспособность которого наступила вследствие производственных травм, полученных при совершении им уголовного правонарушения, в случае установления виновности вступившим в законную силу приговором суда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23) оказывать материальную помощь к 1 Сентября:

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

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

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

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

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

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

Общества;

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

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

Раздел VIII. Социальный пакет пенсионерам Общества

13. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

5) в рамках утвержденного бюджета производить возмещение неработающим пенсионерам состоящих на учете в Обществе, за исключением награжденных знаком «Почетный железнодорожник», ушедшим на пенсию из предприятий железнодорожного транспорта и имеющим стаж работы в них не менее 5 лет, расходы за проезд в оба конца, один раз в год в купейном вагоне

пассажира/скорого поездов, а также в поездах, сформированных из вагонов «Тальго» по Республике Казахстан, в размере полной стоимости билета- (ов) (возмещение производить при наличии оплаченного билета - (ов)).

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

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

Раздел IX. Обязанности Профсоюза

14. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

повышения их жизненного уровня;

расторжения трудового договора и содействия занятости;

соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха;

3) проводить работу по пропаганде здорового образа жизни, принимать участие совместно с Работниками кадровых структур в распределении путевок Работникам Общества, в организации отдыха и оздоровления детей,

контролируя при этом соблюдение принципов социальной справедливости и равномерного охвата всех регионов Общества;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел X. Создание условий и гарантии для деятельности Профсоюза

15. Работодатель обязуется:

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

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

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

Возмещение расходов производится в соответствии с внутренними документами Общества;

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

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

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

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

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

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

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

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

Раздел XI. Ответственность сторон за выполнение Договора

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

Раздел XII. Контроль за исполнением Договора

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

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

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

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

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

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

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

**Генеральный директор
Акционерного общества
«Кедентранссервис»**

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

_____ **А. Султанов**

_____ **О. Ахметбаев**

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

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

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

2. Работник Общества, выразивший намерение присоединения к Коллективному договору, направляет заявление (в письменном виде согласно приложению к настоящему Порядку) в кадровую службу центрального аппарата/филиала Общества на имя работодателя и председателя профсоюзного комитета.

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

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

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

ОБРАЗЕЦ

**Генеральному
директору/Директору филиала
от _____**

**Председателю
профсоюзного комитета
от _____**

Заявление

Прошу Вас распространить на меня действие Коллективного договора, заключенного между Акционерным обществом «Кедентранссервис» и его трудовым коллективом на 2024-2026 годы на тех же условиях, как и для членов профсоюза.

ФИО, подпись
дата

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

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

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

- от 0,1 до 1,0 балла - в размере 5 процентов;
- от 1,1 до 2,0 баллов - 8 процентов;
- от 2,1 до 3,0 баллов - 10 процентов;
- от 3,1 до 4,0 баллов - 12,0 процентов;
- от 4,1 до 5,0 баллов - 14,0 процентов;
- от 5,1 до 6,0 баллов - 16,0 процентов;
- от 6,1 до 7,0 баллов - 18,0 процентов;
- от 7,1 до 8,0 баллов - 20,0 процентов;
- от 8,1 до 9,0 баллов - 22,0 процента;
- от 9,1 до 10,0 баллов - 24,0 процента;
- свыше 10 баллов - 25,0 процентов.

2. Бригадирам, помощникам рабочих доплата при одинаковых условиях труда устанавливается в том же размере, что и рабочим этих профессий.

3. При последующей рационализации рабочих мест по улучшению условий труда (снижению вредных производственных факторов) доплаты уменьшаются или отменяются.

Приложение №3
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

Порядок принятия актов работодателя по согласованию или с учетом мнения представителей Работников

1. Работодатель по согласованию или с учетом мнения представителей Работников, принимает акты в пределах своей компетенции содержащие нормы трудового права, в том числе положения:

- об оплате труда Работников филиалов;
- о режимах рабочего времени (конкретные режимы работы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка структурных подразделений);
- о пересмотре норм труда (выработки, времени, обслуживания и численности);
- о графиках сменности;
- о часах сверхурочной работы;
- о работе в выходные и праздничные дни;
- о простоях;
- об изменениях условий труда;
- о графиках отпусков;
- о расторжении трудового договора, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом;
- о нормах выдачи мыла;
- о представлениях на награждения Работников, в том числе о моральном и материальном стимулировании Работников;
- о безопасности и охране труда;
- о постановке на учет пенсионеров Общества.

Переработка, разработка, утверждение и пересмотр правил и типовых инструкций по безопасности и охране труда осуществляется по согласованию с представителями Работников в порядке, установленном уполномоченным органом.

2. Работодатель осуществляет переработку, разработку, утверждение и пересмотр правил и типовых инструкций по безопасности и охране труда по согласованию с Профсоюзом в порядке, установленном уполномоченным органом.

3. Порядок согласования или учета мнения представителей Работников при издании актов работодателя.

Работодатель представляет проект акта работодателя и обоснование по нему представителям Работников. При наличии нескольких представителей

Работников ими создается единый представительный орган для учета мнения по актам работодателя, численный состав которого пропорционален численности представляемых ими Работников.

Проект акта работодателя обсуждается представителями Работников не более пяти рабочих дней со дня его представления. В случае непредоставления представителями Работников решения в сроки, установленные настоящим Кодексом, Работодатель вправе принять акт без учета мнения.

Решения представителей Работников оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта работодателя представителей Работников, при наличии излагаются их предложения.

В случае, если мнение представителей Работников не содержит согласия с проектом акта работодателя либо содержит предложения по его изменению, Работодатель:

1) при согласии издает акт, измененный с учетом предложений представителей Работников;

2) при несогласии вправе провести дополнительные консультации с представителями Работников.

При недостижении согласия по проектам актов работодателя, для издания которых в соответствии с соглашениями, коллективным договором необходим учет мнения представителей Работников, возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем работодателя и Работников, после чего Работодатель вправе принять акт.

В случае, если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии Работников, предусмотренные Трудовым кодексом, трудовым, Коллективным договорами, соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд.

Приложение №4
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудоустроенным коллективом

Перечень доплат к заработной плате и льгот, установленных за проживание в зонах экологического бедствия

I. Районы Семипалатинского ядерного полигона

Наименование территорий, подвергшихся воздействию экологического бедствия		Размер социальных выплат к заработной плате	Льготы и компенсации
Наименование областей, районов	Наименование участков железнодорожных линий		
1	2	3	4
Зона максимального радиационного риска			
Восточно-Казахстанская область:	разъезд №1 – станция Шоптыках, станция Жана-Семей (искл.) - станция Дегелен (Конечная искл.)	1,75 МРП	дополнительный отпуск - 12 календарных дней
Павлодарская область: Майский район Майский сельский округ (бывший Акжарский сельсовет)	разъезд Май (разъезд 184км)		
Зона повышенного радиационного риска			
Павлодарская область: Майский район	на железнодорожном участке станция Аксу – станция Дегелен: Разъезд Май (разъезд 184 км) исключительно	1,5 МРП	дополнительный отпуск - 10 календарных дней
Восточно-Казахстанская область: а) районы: Бородулихинский, Чарский, Жарминский, Аягоский; г. Семей, г. Курчатов б) районы: Шемонаихинский, Глубоковский, Уланский; г. Усть-Каменогорск, г. Риддер	разъезд 552 км (вкл.) – станция Жузагач станция Семей и станция Жана-Семей разъезд Казахстанский – п. Огнёвка (вкл.), участок Оскемен-1 – Риддер	1,5 МРП	дополнительный отпуск - 10 календарных дней

Зона чрезвычайного радиационного риска			
Восточно-Казахстанская область: Бескарагайский район	станция Чаган	2 МРП	дополнительный отпуск - 14 календарных дней
Зона минимального радиационного риска			
Восточно-Казахстанская область: Районы: Таскескенский, Алтай, Серебрянский	станция Актогай; станция Серебрянка - станция Алтай	1,25 МРП	дополнительный отпуск - 7 календарных дней
Карагандинская область: Каркаралинский район	станция Кокпекты (искл.) — станция Карагайлы		
Территория с льготным социально-экономическим статусом			
Павлодарская область: Баян-Аулский район	станция Ушкулын	1 МРП	дополнительный отпуск - 5 календарных дней

II. Районы Приаралья

Наименование территорий, подвергшихся воздействию экологического бедствия		Размер социальных выплат к заработной плате	Льготы и компенсации
Наименование областей, районов	Наименование участков железнодорожных линий		
1	2	3	4
Зона экологической катастрофы			
Кызылординская область: районы: Аральский, Казалинский Актюбинская область: Челкарский район	станция Курлык (вкл.) – станция Торетам (искл.), станция Сексеул – разъезд 16 (вкл.) Алабас - Бершугир, Шокысу – станция Курлык, станция Шалкар – станция Тассай (вкл.)	коэффициент 1,5*	дополнительный отпуск - 12 календарных дней, материальная помощь в размере одного должностного оклада
Зона экологического кризиса			
Кызылординская область, г.Кызылорда, г.Байконур включительно (исключение Аральский и Казалинский район)	станция Торетам - станция Бесарык	коэффициент 1,3*	дополнительный отпуск - 9 календарных дней, материальная помощь в размере одного должностного оклада
Актюбинская область: районы: Темирский, Байганинский, Ыргызский, Мугалжарский.	Темир (искл.) – Сагиз (искл.) станция Кудык – станция Алабас (искл.) 14 разъезд - 16 разъезд (искл.) разъезд Жаркум (искл.) – разъезд Сагыр (вкл.)	коэффициент 1,2*	дополнительный отпуск - 7 календарных дней, материальная помощь в размере одного

			ДОЛЖНОСТНОГО оклада
Карагандинская область: Улытауский район	разъезд 13 –станция Жезказган (искл.)		
Туркестанская область: районы: Арысский (в том числе город Арысь), Отрарский, Сузакский, Чардаринский; город Туркестан; сельские округа: Шага, Жана-Икан, Ески Икан, Ушкайык, Иассы, Орангай, Карашык, Жуйнек, Бабайкорган, Шорнак, Жибек жолы, Майдантал города Кентау	станция Монтайтас (вкл.) - Бесарык (искл.)	-	

Примечание:

1. Материальная помощь производится одновременно с предоставлением дополнительного / оплачиваемого ежегодного трудового отпуска и не оказывается при выплате компенсации за неиспользованный дополнительный / оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

2. Коэффициенты к заработной плате за проживание в зоне экологического бедствия районов Приаралья начисляются на должностной оклад Работника, за фактически отработанное время. Размер выплачиваемых доплат составит:

$(K - 1) \times (T / H \times T \text{ факт})$, где:

K - коэффициент, установленный в зонах экологического бедствия;

T (тенге) - размер месячного должностного оклада Работника;

H (час) - норма часов в соответствии с балансом рабочего времени на соответствующий год;

T факт (час) - фактическое количество часов, отработанных в данном месяце.

3. Доплаты за проживание в зонах радиационного риска и экологического бедствия являются социальной выплатой, при расчетах заработной платы не образуют нового должностного оклада и не включаются в сумму для начисления районного коэффициента. Надбавки к заработной плате и дополнительные отпуска, предусмотренные в качестве льгот в районах экологического бедствия, устанавливаются только Работникам, проживающим в этих регионах.

4. Дополнительный трудовой отпуск предоставляется одновременно с основным трудовым отпуском.

5. По соглашению между Работником и работодателем, дополнительный отпуск может быть представлен отдельно от основного трудового отпуска в другое время календарного года.

6. При расторжении трудового договора с Работником, компенсация за неиспользованные дни дополнительного отпуска компенсируется пропорционально отработанному периоду.

7. Отзыв Работника из дополнительного оплачиваемого отпуска не допускается.

Приложение №5
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудоым коллективом

**Продолжительность
ежегодных оплачиваемых отпусков**

Наименование должностей	Количество календарных дней отпуска
1	2
Центральный аппарат Общества	
Руководство	30
Руководители структурных подразделений и специалисты всех наименований	30
Филиалы Общества	
Исполнительный директор-директор филиала по ст. Достык, Управляющие директора/директора филиалов	30
Первые заместители и заместители директоров филиалов, главный бухгалтер, главный инженер, главный механик, начальник грузового района, главный экономист	28
Руководители и специалисты всех наименований, начальники автотранспортных участков, цехов, производственных участков	26
Иная категория Работников	24

Приложение № 6
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудоуемым коллективом

**Перечень
профессий и должностей с тяжелыми, вредными и (или) опасными
условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный
оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск**

№ п/п	Наименование профессий и должностей ¹	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях ²
1	2	3
1	Аккумуляторщик, занятый на ремонте и зарядке аккумуляторов: 1) кислотных (свинцовых); 2) щелочных	12 6
2	Грузчик, стропальщик-увязчик, грузчик-стропальщик, постоянно занятый на погрузочно-разгрузочных работах с пылящими и другими токсическими грузами	6
3	Машинист кранов автомобильных: 1) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью от 3-х тонн и более; 2) при работе на машинах, смонтированных на шасси автомобилей грузоподъемностью до 3-х тонн	12 6
4	Машинист крана (крановщик), занятый обслуживанием кранов на железнодорожном, гусеничном и пневмоколесном ходу, с двигателями внутреннего сгорания, дизелями и электрическими двигателями	6
5	Машинист тепловоза	12
6	Машинист бульдозера	6
7	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных уборных и санузлов)	6
8	Рабочие прачечных, прачка	6
9	Машинист (кочегар) котельной, занятый обслуживанием паровых, водогрейных котлов, работающих на твердом, жидком топливе, газе	6
10	Слесарь по топливной аппаратуре, занятый ремонтом топливной аппаратуры дизельных двигателей	6

11	Слесарь по ремонту автомобилей, занятый ремонтом двигателей, моторов, топливной аппаратуры и карбюраторов, работающих на этилированном бензине при работе в помещениях	12
12	Электромонтер, электромеханик, слесарь – электрик, автоэлектрик по обслуживанию и ремонту электрооборудования	6
13	Водитель служебного автотранспорта, грузоподъемностью: 1) от 1,5 до 3-х тонн; 2) от 3-х тонн и выше	6 12
14	Составитель поездов и помощник составителя поездов, работающих на магистральных железных дорогах	6
15	Слесарь-сантехник	6
16	Монтер пути, постоянно занятый на путевых работах с ручным пневматическим и электрическим ударным инструментом	6
17	Газоэлектросварщик, электросварщик	6
18	Приемосдатчик груза и багажа	6
19	Водитель погрузчика (малотоннажного, крупнотоннажного)	6
20	Слесарь-ремонтник	6

Примечания:

1. Ответственные подразделения Общества по согласованию с Профсоюзом могут дополнить настоящий Перечень в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей, перечнем тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, а также правил их предоставления, утвержденным приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053.

2. Руководителям цехов, участков, бригадирам, помощникам, профессии которых предусмотрены в настоящем приложении, предоставляется дополнительный отпуск той же продолжительности, что и рабочим соответствующих профессий.

3. В случаях, когда Работники в рабочем году работали в разных производствах, цехах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляется дополнительный отпуск разной продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждой работе, исходя из установленных Списком продолжительности дополнительного отпуска для Работников соответствующих производств, цехов, профессий и должностей.

4. При расторжении трудового договора, независимо от его основания, Работнику, который не использовал или использовал не полностью свое право на дополнительный отпуск, выплачивается компенсация в соответствии с пунктами 1,2 статьи 90 Трудового Кодекса Республики Казахстан.

Приложение №7
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

Порядок предоставления мотивированного мнения выборным органом профессионального союза

Работодатель представляет письменное обращение в выборный орган первичной профсоюзной организации с приложением необходимых документов о предоставлении мотивированного мнения по случаю расторжения трудового договора с членом профсоюза по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 3), 4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса Республики Казахстан, а также прекращения трудового договора в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса Республики Казахстан.

Выборный орган первичной профсоюзной организации регистрирует обращение, назначает дату заседания. Обращение должно быть рассмотрено в течение семи рабочих дней.

Заседание выборного органа первичной профсоюзной организации считается правомочным, если в нем участвуют более половины его членов.

Обращение рассматривается в присутствии представителя Работодателя и Работника-члена профсоюза, в отношении которого представлены материалы.

В случае неявки Работника на заседание выборного органа первичной профсоюзной организации без уважительной причины, вопрос рассматривается без участия Работника.

Решение принимается большинством голосов.

Постановление выборного органа первичной профсоюзной организации подписывается присутствующими членами.

Выписка из протокола подписывается председателем выборного органа первичной профсоюзной организации и вручается Работнику и представителю Работодателя в течение трех дней со дня принятия решения.

Приложение №8
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

ПОЛОЖЕНИЕ
о Согласительной комиссии
по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
в акционерном обществе "Кедентранссервис"

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о Согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в акционерном обществе «Кедентранссервис» (далее – Положение) устанавливает количественный состав членов согласительной комиссии, порядок формирования и работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией и его содержанию, сроке полномочий членов согласительной комиссии, предоставлении гарантий ее членам и иные вопросы по организации работы согласительной комиссии.

2. Согласительная комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в акционерном обществе «Кедентранссервис» (далее – Согласительная комиссия) создается с целью рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между Работником (Работниками) и Работодателем до реализации ими своего права обращения в судебные органы.

3. Согласительная комиссия образуется на срок действия Коллективного договора - 3 года. По истечении указанного срока формируется новый состав Согласительной комиссии.

В течение срока действия Согласительной комиссии стороны могут заменять своих представителей в порядке, установленном для формирования состава Согласительной комиссии, полномочия всех представителей истекают одновременно с истечением срока, на который образована Согласительная комиссия.

4. Организационно-техническое обеспечение Согласительной комиссии (предоставление оборудованного помещения, оргтехники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений Работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т.д.) осуществляется Работодателем.

2. Организация согласительной комиссии

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

6. Представители работодателя в состав Согласительной комиссии назначаются приказом в количестве не менее трех человек, изменения вносятся по мере необходимости. В состав Согласительной комиссии центрального аппарата АО «Кедентранссервис» представителей от Работников рекомендует (предлагает) Центральный Совет ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз Работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта», в количестве не менее трех человек.

7. Представители Работников от структурных подразделений в Согласительную комиссию избираются на профсоюзном собрании (конференции) в количестве не менее трех человек, ротация (замена) в случае необходимости, может быть произведена на заседании профсоюзного (расширенного) комитета.

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

9. Согласительную комиссию возглавляет председатель, осуществляющий общее руководство деятельностью Согласительной комиссии в соответствии с настоящим Положением, в отсутствие председателя Согласительной комиссии деятельностью комиссии руководит заместитель председателя Согласительной комиссии.

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

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

12. Члены Согласительной комиссии имеют право:

1) запрашивать и получать от сторон индивидуального трудового спора необходимые документы и сведения по существу возникших разногласий;

2) предлагать собственные возможные варианты разрешения индивидуального трудового спора;

3) подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

13. Члены Согласительной комиссии не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной конфиденциальной информации).

Члены Согласительной комиссии несут ответственность, предусмотренную внутренними документами Компании и законодательством Республики Казахстан за неправомерное разглашение, передачу или использование охраняемой законом тайны.

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

15. Заседание и решение Согласительной комиссии являются правомочными, если при рассмотрении индивидуального трудового спора на заседании присутствует равное количество членов Согласительной комиссии со стороны представителей Работодателя и представителей Работников.

16. Решения Согласительной комиссии простым большинством голосов и оформляются протоколом. Каждый член согласительной комиссии при голосовании имеет один голос.

В случае равенства голосов членов Согласительной комиссии по вопросам индивидуальных трудовых споров, эти вопросы являются неурегулированными и рассматриваются судами в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан.

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

Члены Согласительной комиссии согласовывают протокол заседания.

18. Заседания Согласительной комиссии могут проводиться в очной и/или с применением информационно-коммуникационных технологий. В таком случае участие членов Согласительной комиссии и иных лиц подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации и сохранением Работодателем записи заседания.

19. Присутствующим запрещается применение видеозаписи, аудиозаписи и фотосъемки на заседаниях Согласительной комиссии, без согласования/разрешения председательствующих, а также всех участвующих на заседании членов Согласительной комиссии.

20. Члены Согласительной комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям без мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются.

3. Компетенция Согласительной комиссии

21. Согласительная комиссия является обязательным досудебным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в Компании между Работниками и Работодателем. Согласительная комиссия вправе рассматривать все без исключения возникающие индивидуальные трудовые споры.

22. Согласительная комиссия рассматривает все индивидуальные трудовые споры Работников, связанные с применением трудового законодательства, Коллективного договора, соглашений и иных правовых актов, трудовых договоров.

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

24. В случае пропуска стороной индивидуального трудового спора срока обращения в согласительную комиссию, предусмотренного статьей 160 Трудового кодекса, ее заявление должно быть рассмотрено Согласительной комиссией с вынесением решения, что в дальнейшем позволит стороне, не согласной с этим решением, реализовать свое право обращения с иском в суд.

В то же время пропуск этого срока может служить самостоятельным основанием для вынесения Согласительной комиссией решения об отказе в удовлетворении заявления без разбирательства по обстоятельствам спора.

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

26. При пропуске по уважительным причинам установленного срока Согласительная комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.

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

28. При задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе Согласительная комиссия выносит решение о выплате Работнику средней заработной платы или разницы в заработной плате за время задержки исполнения решения в соответствии с пунктом 2 статьи 161 Трудового кодекса Республики Казахстан.

4. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

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

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

31. Заявитель уведомляется Согласительной комиссией о месте, дате и времени заседания не позднее, чем за 3 (три) рабочих дня до заседания.

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

33. Рассмотрение спора в отсутствие Работника допускается лишь по его письменному согласию (заявлению). В случае неявки Работника на заседание Согласительной комиссии рассмотрение заявления должно быть отложено на срок не более двух рабочих дней, о чем уведомляется Работник и Работодатель.

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

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

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

37. Согласительная комиссия может приглашать на заседание свидетелей, специалистов, не являющихся членами комиссии для выяснения обстоятельств дела, затребовать от Работодателя, необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

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

39. Лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, вправе письменным заявлением делегировать право представлять его интересы в Согласительной комиссии профсоюзным органам, выборным представителям работников.

40. Индивидуальный трудовой спор, стороной которого выступает Работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, оказывающий (оказавший) содействие в противодействии коррупции в организации путем информирования вышестоящего руководителя и (или) руководства Компании ее филиала, представительства, рассматривается с обязательным приглашением представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», и обеспечением конфиденциальности при наличии соглашения о неразглашении информации об оказании содействия в противодействии коррупции, заключенного в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции.

Приглашение представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции производится путем направления Работодателем уведомления и соответствующих материалов, связанных с трудовым спором, в уполномоченный орган по противодействию коррупции с указанием места и времени рассмотрения трудового спора не позднее 3 (трех) рабочих дней до его рассмотрения.

В случае неявки представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции на рассмотрение трудового спора заседание Согласительной комиссии проводится без его участия с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

Требования настоящего пункта действуют в течение 3 (трех) лет с даты приема уполномоченными государственными органами сообщения работника о

факте коррупционного правонарушения или с момента оказания им иного содействия в противодействии коррупции.

41. В случае поступления Работодателю уведомления уполномоченного органа по противодействию коррупции о необходимости рассмотрения индивидуального трудового спора между Работником, в том числе ранее состоявшим в трудовых отношениях, оказавшим содействие в противодействии коррупции, и Работодателем Работодатель обязан принять меры по рассмотрению данного спора в порядке, определенном указанным пунктом с учетом особенностей, установленных Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции».

В случае несогласия уполномоченного органа по противодействию коррупции с решением, принятым по итогам заседания Согласительной комиссии, уполномоченным органом по противодействию коррупции в течение двух рабочих дней со дня получения копия решения Согласительной комиссии направляется в местный орган по инспекции труда либо прокуратуру уведомление о нарушении прав и законных интересов Работника.

При этом направление указанного уведомления не является препятствием для обращения в суд лицом, оказывающим (оказавшим) содействие в противодействии коррупции.

42. 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.

43. Решение Согласительной комиссии подлежит исполнению в установленный ею срок, который не может превышать один месяц со дня вынесения решения согласительной комиссии, за исключением спора о восстановлении на работе.

Суммы, подлежащие выплате работодателем по решению Согласительной комиссии, выплачиваются заявителю в срок не позднее установленного для выплаты заработной платы следующего месяца после вынесения решения Согласительной комиссии.

44. В случае неисполнения решения Согласительной комиссии в установленный ею срок Работник или лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, либо Работодатель вправе обратиться в суд.

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

46. В соответствии с пунктом 8 статьи 159 Трудового кодекса Республики Казахстан члены Согласительной комиссии обязаны проходить ежегодное обучение по применению трудового законодательства Республики Казахстан, развитию навыков ведения переговоров и достижения консенсуса в трудовых спорах.

5. Порядок принятия решений Согласительной комиссией

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

48. Решение Согласительной комиссии должно быть мотивированным, четким, категоричным и не должно содержать обращений к Работодателю (например, "просить работодателя", "рекомендовать директору" и т.п.). В решении Согласительной комиссии должно быть ясно отражено: удовлетворено ли требование Работника или ему отказано, если частично удовлетворено, то в какой именно части, и по каким причинам.

В случае несогласия отдельных членов с мнением большинства, то они вправе выразить свое особое мнение, которое прилагается к протоколу.

49. Решение Согласительной комиссии имеет обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждается.

50. Копия решения вручается Работнику и Работодателю в течение 3 (трех) рабочих дней со дня его принятия.

51. При несогласии с решением Согласительной комиссии Работник или Работодатель вправе в установленном порядке обратиться в суд.

Приложение №9
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудоым коллективом

**Перечень
профессий, связанных с тяжелыми, вредными и (или) опасными
условиями труда, на которых с профилактической целью рекомендуется
употребление молока**

Наименование профессии	Перечень вредных химических веществ, работа с которыми даёт право на получение молока
Аккумуляторщик	Серная кислота, щелочь
Водитель малотоннажного погрузчика, грузчик, грузчик-стропальщик при погрузке и разгрузке твердого топлива, нефтепродуктов, химических веществ	Пыль, двуокись кремния, окись углерода, сера, сажистый углерод, двуокись азота, углеводороды, химические вещества
Водитель топливозаправщика	Оксиды углерода, серы, азота, углеводороды, альдегиды
Монтер пути при разгрузке креозотных шпал	Креозот (фенолы, антрацен, нафталин)
Оператор котельных установок	Угольная пыль, оксид углерода
Уборщик при работе с хлором	Хлор
Электрогазосварщик, электросварщик	Сварочный аэрозоль (соединения железа, марганца, никеля), оксиды азота, углерода

Приложение №10
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудоуемым коллективом

**Список профессий, требующих предсменного и послесменного
медицинского освидетельствования**

№п/п	Перечень профессий	Периодичность осмотров
1	Водители автобуса, автокрана, грузового и служебного авторанспорта, крупнотоннажных и малотоннажных погрузчиков, седельного тягача	Перед началом смены
2	Машинисты козлового и мостового кранов, тепловоза, бульдозера	Перед началом смены
3	Операторы котельных установок	Перед началом смены
4	Составитель	Перед началом смены
5	Тракторист	Перед началом смены

Приложение №11
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

СОГЛАШЕНИЕ о переводе долга

город Астана

«__» _____ 20__ г.

(Ф.И.О. лица, имеющего право на возмещение вреда, причиненного ею здоровью при исполнении трудовых обязанностей, № и дата выдачи удостоверения личности), именуемый (-ая) в дальнейшем «**Сторона-1**», с одной стороны, акционерное общество «Кедентранссервис», в лице _____, действующего на основании _____, именуемое в дальнейшем «**Сторона-2**», с другой стороны, и (наименование субъекта, оказывающего услугу по изготовлению протеза лицу, имеющему право на возмещение вреда, причиненного его здоровью при исполнении трудовых обязанностей), в лице _____, действующего на основании _____, именуемое в дальнейшем «**Сторона-3**», с третьей стороны, совместно именуемые «Стороны» заключили настоящее соглашение о переводе долга (далее – Соглашение) о нижеследующем.

1. В соответствии с условиями настоящего Соглашения Сторона-1 переводит свой долг по оплате суммы в размере (далее – сумма оплаты), предусмотренной договором от _____ № _____ (далее – Договор), заключенным между Стороной-1 и Стороной-3, на Сторону-2 и Сторона-2 обязуется в полном объеме произвести сумму оплаты Стороне-3.

2. Сторона-1 в целях реализации условий настоящего Соглашения обязана предоставить Стороне-2 копии следующих документов:

1) Акта о несчастном случае либо акт о несчастном случае или ином повреждении здоровья Работников, связанных с трудовой деятельностью по форме Н-1;

2) индивидуальной программы реабилитации инвалида;

3) Договора;

4) Счета - на оплату Стороны-3 на изготовление протеза;

5) удостоверения личности.

3. Сторона - 2 и Сторона - 3 обязуются произвести между собой соответствующие расчеты в течение 5 (пяти) рабочих дней с даты подписания Соглашения с подписанием актов сверок взаиморасчетов.

4. Стороны согласились, что Сторона-3 принимает сумму оплаты от Стороны-2 для зачета этой суммы в счет исполнения Стороной-1 своих обязательств по оплате, предусмотренных Договором.

5. Сторона-1 не несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств Стороной-2 по Соглашению.

6. Любые изменения и дополнения к настоящему Соглашению действительны при условии; если они совершены в письменной форме, подписаны надлежащим образом уполномоченными представителями Сторон с проставлением оттисков печатей (для юридических лиц).

7. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящим Соглашением, Стороны руководствуются действующим законодательством Республики Казахстан.

8. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания и действует до полного исполнения Сторонами принятых на себя обязательств по настоящему Соглашению.

9. Соглашение составлено на государственном и русском языках в 3 (трех) экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по 1 (одному) экземпляру для каждой из Сторон. В случае возникновения разночтений, приоритетным будет считаться текст Соглашения на русском языке.

10. Реквизиты и подписи Сторон

Сторона-1

Фактический адрес:

МП

Сторона-2

Юридический адрес:

Фактический адрес:

МП

Сторона-3

Юридический адрес:

Фактический адрес:

МП

Приложение №12
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

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

Работник, ставший инвалидом вследствие трудового увечья или профессионального заболевания по вине Работодателя, обеспечивается специальными средствами передвижения за счет средств Компании.

Инвалиду, имеющему право на получение двух видов специальных средств передвижения, выделяются денежные средства на приобретение двух видов специальных средств передвижения.

Комнатная кресло-коляска приобретается инвалидом на срок эксплуатации 7 лет из расчета стоимости кресла-коляски не более 100 МРП.

Прогулочная кресло-коляска приобретается инвалидом на срок эксплуатации 4 года из расчета стоимости кресла-коляски не более 250 МРП.

Выделение денежных средств производится при наличии акта о несчастном случае на производстве, индивидуальной программы реабилитации инвалида (далее – ИПР), медицинских показаний по заключению медико-социальной экспертизы о потребности инвалида в обеспечении специальными средствами передвижения по медицинским показаниям, а также при условии, что не получили бесплатно от соответствующих организаций.

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

Повторное выделение инвалиду денежных средств на приобретение специальных средств передвижения осуществляется при предоставлении следующих документов:

- действующее заключение медико-социальной экспертизы о потребности инвалида в обеспечении специальными средствами передвижения по медицинским показаниям;
- индивидуальной программы реабилитации инвалида;
- подтверждение, что специальное средство передвижения не получено бесплатно от соответствующих организаций.

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

Приложение №13
к Коллективному договору
на 2024-2026 годы
между АО «Кедентранссервис» и его
трудовым коллективом

**Порядок
выделения инвалидам, получившим трудовое увечье или профессиональное
заболевание в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, денег на
приобретение специальных транспортных средств, капитальный ремонт
специальных транспортных средств и бензин**

Работники, ставшие инвалидами вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, обеспечиваются специальными (транспортными) средствами за счет средств Общества, с которыми они состояли в трудовых отношениях.

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

Выделение инвалидам денег производится при наличии акта о несчастном случае на производстве, медицинских показаний по заключению медико-социальной экспертизы и счета на оплату предприятия, реализующего автотранспортные средства, а также при условии, что не получили бесплатно от соответствующих организаций.

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

Специальные (транспортные) средства приобретаются инвалидами по медицинским показаниям, на десятилетний срок эксплуатации.

Капитальный ремонт специальных (транспортных) средств производится на основании технического акта, составленного центрами технического осмотра, один раз в течение десятилетнего срока со дня их выдачи, за счет средств Общества - причинителя вреда. При этом ремонт проводится в пределах 50% от стоимости специального (транспортного) средства.

Инвалидом по желанию может быть получена денежная компенсация за расходы на капитальный ремонт специального (транспортного) средства.

Инвалидам, имеющим в своем распоряжении специальные автотранспортные средства, предоставляются ежемесячно денежные средства на расходы за бензин в размере стоимости 75 литров бензина АИ-92 по отпускным розничным ценам реализации нефтепродуктов, сложившимся на первое число текущего месяца на территории, где проживает лицо, имеющее право на возмещение расходов, при этом стоимость справки о цене на бензин инвалиду компенсируется.

Повторное выделение инвалиду денежных средств на приобретение специального транспортного средства осуществляется не ранее 10 лет со дня приобретения специального транспортного средства, при предоставлении следующих документов:

- действующее заключение медико-социальной экспертизы о потребности инвалида в обеспечении специальным автотранспортом/специальным транспортным средством по медицинским показаниям;
- индивидуальной программы реабилитации инвалида;
- акт о несчастном случае на производстве
- подтверждение, что специальное транспортное средство не получено бесплатно от соответствующих организаций.