

**Коллективный договор на 2024-2026 годы
между Товариществом с ограниченной
ответственностью «Порт Курык» и его трудовым**

Оглавление

| | |
|--|----|
| Раздел I. Общие понятия..... | 2 |
| Раздел II. Общие положения | 3 |
| Раздел III. Организация и нормирование труда, заработная плата, доплаты и надбавки | 4 |
| Раздел IV. Рабочее время, время отдыха, трудовые и другие отпуска..... | 8 |
| Раздел V. Занятость, социальная защита, профессиональная подготовка и переподготовка высвобождаемых работников | 12 |
| Раздел VI. Безопасность и охрана труда | 16 |
| Раздел VII. Социальный пакет работникам Товарищества..... | 21 |
| Раздел VIII. Социальный пакет пенсионерам Товарищества | 28 |
| Раздел IX. Обязанности профсоюза | 31 |
| Раздел X. Создание условий и гарантии для деятельности профсоюза | 33 |
| Раздел XI. Ответственность сторон за невыполнение принятых обязательств... .. | 34 |
| Раздел XII. Контроль за исполнением договора | 34 |
| Приложение 1 | 35 |
| Приложение 2 | 37 |
| Приложение 3 | 38 |
| Приложение 4 | 40 |
| Приложение 5 | 41 |
| Приложение 6 | 42 |
| Приложение 7 | 48 |
| Приложение 8 | 49 |
| Приложение 9 | 51 |
| Приложение 10 | 53 |
| Приложение 11 | 54 |

**Коллективный договор на 2024-2026 годы между
Товариществом с ограниченной ответственностью «Порт Курык»
и его трудовым коллективом**

Раздел I. Общие понятия

Коллективный договор – Правовой акт в форме письменного соглашения, заключаемого между Товариществом с ограниченной ответственностью «Порт Курык» и его трудовым коллективом, регулирующего социально-трудовые отношения в организации, созданного на основе принципа равноправия и уважения интересов сторон и направленного на обеспечение эффективной работы Товарищества;

Работодатель, Товарищество – Товарищество с ограниченной ответственностью «Порт Курык»;

представитель Работников, Профсоюз – общественное объединение «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта»;

Пенсионер – физическое лицо, состоящее на учете в Товариществе в соответствии с внутренними документами Товарищества;

Дети – дети работников Товарищества;

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

Иждивенцы - нетрудоспособные родственники работников Товарищества:

а) несовершеннолетние дети работника до 18 лет;

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

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

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

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

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

Иное обособленное структурное подразделение – подразделение линейного уровня управления, находящееся в оперативном подчинении

подразделения регионального уровня Товарищества, в соответствии с положением о подразделении регионального уровня Товарищества;

Награжденные знаком «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» - работники, которым в установленном порядке присужден знак «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» на основании представления руководителя Товарищества с учетом решения Кадрового комитета Товарищества;

Работник/и – физическое/ие лицо/а, 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);

Социальный пакет – гарантии, льготы и компенсации, предоставляемые Товариществом Работникам и Пенсионерам, с целью мотивации, повышения эффективности труда, а также социально-экономической защиты;

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

Специальные средства передвижения:

- 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. Товарищество с ограниченной ответственностью «Порт Курык» в лице Генерального директора ТОО «Порт Курык» (далее – Работодатель) и представитель работников ТОО «Порт Курык» 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. Настоящий 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, работодателями – 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. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключен исходя из принципа равноправия и уважения интересов Сторон, направлен на обеспечение эффективной работы Товарищества.

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 Товарищества, от имени которых заключен Коллективный договор, и присоединившихся к нему Работников на основании письменного заявления, освобожденных, выборных и штатных работников Профсоюза. Порядок присоединения предусмотрен в приложении 1 к Коллективному договору.

6. Для Пенсионеров, состоящих на учете в Товариществе, в том числе, награжденных знаком «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері», Коллективным договором предусматривается отдельный социальный пакет.

7. 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.

8. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся с общего согласия Сторон. Требование одной из Сторон о начале переговоров является обязательным для другой Стороны. Все дополнения и изменения, внесенные в Коллективный договор, рассматриваются комиссией, создаваемой из числа представителей Работодателя и Профсоюза, оформляются дополнительными соглашениями, подписываемыми Сторонами, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора и имеют равную юридическую силу.

Толкование положений Коллективного договора осуществляется по взаимному согласию Сторон.

9. 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 сохраняет свое действие на период реорганизации Товарищества.

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

10. Работодатель обязуется:

1) устанавливать минимальный размер месячной тарифной ставки Работника первого разряда не ниже минимального размера месячной заработной

платы, установленного Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год.

Месячную тарифную ставку рабочего определять в соответствии с тарифной сеткой по оплате труда рабочих путем умножения месячной тарифной ставки рабочего 1 разряда соответствующей тарифной сетки на установленный тарифный (межразрядный) коэффициент присвоенного Работнику квалификационного разряда.

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

2) устанавливать Работнику, не имеющему специальности и стажа работы, на период освоения профессии по минимальному разряду по той профессии, на которую он принимается, если для этой профессии не требуется специальное обучение;

3) 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 Коллективному договору;

4) в связи с изменениями, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема производства 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) решение об увеличении/снижении размеров тарифных ставок (должностных окладов) принимать с соблюдением требований Трудового кодекса и исходя из финансово-экономических возможностей Товарищества;

7) обеспечить выплату заработной платы Работникам Товарищества до 10 числа месяца, следующего за расчетным.

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

8) обеспечить своевременное перечисление обязательных пенсионных взносов;

9) повышать на 15 (пятнадцать) процентов тарифные ставки (оклады) рабочих – повременщиков, электромехаников, старших электромехаников, дорожных мастеров, старших дорожных мастеров, мостовых мастеров и ремонтников искусственных сооружений, понижать на 15 (пятнадцать) процентов установленные нормы выработки рабочих-сдельщиков на работах, постоянно выполняемых на открытом воздухе в период особо сложных метеорологических условий (морозы, метели, заносы, зной), и предоставлять специальные перерывы согласно установленному регламенту:

при температуре воздуха минус 25 градусов (по Цельсию) и ниже;

при метелях и снегопадах, ведущих к заносам, при температуре ниже минус 10 градусов (по Цельсию);

при температуре воздуха свыше плюс 35 градусов (по Цельсию).

Применение вышеуказанных условий оплаты и нормирования труда производить на основании оформленных соответствующими актами данных метеорологических сводок, а на станциях и разъездах, где такие сводки отсутствуют - на основании актов, подписанных начальниками станций/руководителями /ответственными Работниками за фактические дни выполнения на открытом воздухе работ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Поручаемые Работникам дополнительные работы могут осуществляться путем:

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

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

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

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

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

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

В соответствии с актами Работодателя производить:

д) надбавку Работникам Товарищества, награжденным знаком «Кәсібі бойынша үздік», «Жас үздік маман» - в течение 12 месяцев со дня издания акта о Работодателя о поощрении;

е) ежемесячную надбавку за руководство бригадой (бригадирам из числа рабочих, не освобожденных от основной работы);

ж) ежемесячную надбавку к заработной плате в размере 10 (десяти) процентов от тарифной ставки (должностного оклада) Работникам, награжденным знаком «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері».

13) Предусмотреть в системе оплаты труда следующие виды премий за календарный период всем категориям Работников Товарищества:

- по итогам работы за месяц/квартал/полугодие;

- за год (за счет выполнения или превышения годового плана компании);

- 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 МЗП (минимальная заработная плата, установленная Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год). Выплата единовременной премии производится

работникам, состоящим в штате Товарищества, 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).

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

14) для исчисления премий (за исключением премий с применением коэффициента трудового участия) время нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске (рабочие дни), период нахождения в служебной командировке (в том числе на курсах повышения квалификации), учебном отпуске включаются в фактически отработанное время;

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

Осуществлять доплату квалифицированным Работникам, не освобожденным от основной работы, привлекаемым с их согласия приказом руководителей Товарищества к наставничеству студентов организаций образования, реализующих образовательные программы высшего, технического и профессионального образования по специальности водного транспорта, проходящих производственную практику в рамках заключенных меморандумов/соглашений о сотрудничестве с организациями образования, в размере 15 (пятнадцати) процентов от тарифной ставки (оклада) за каждый месяц наставничества в соответствии с актами Работодателя;

16) 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

11. Работодатель обязуется:

1) обеспечить продолжительность рабочего времени в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

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

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

Устанавливать лицам с инвалидностью 1 и 2 групп дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск продолжительностью не менее 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 вахтовым методом 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) Работникам, занятым на сменной работе, за работу в первый день Курбан-айта по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество, оплату производить согласно подпункту 16) пункта 10 Коллективного договора, или по желанию Работника, предоставлять ему другой день отдыха с оплатой в одинарном размере;

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 28 дней основного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска с сохранением места работы (должности) и дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска в соответствии с абзацем а) подпункта 13) настоящего раздела.

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

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

В случае отзыва Работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (с его согласия) неиспользованные дни трудового отпуска, предоставлять в другое время в текущем году или присоединять к трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивать компенсацию.

Отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска Работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин, предоставивших справку о беременности, и Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда не допускается.

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

8) при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска Работнику один раз в год выплачивается надбавка к отпуску в размере не более одной(го) месячной тарифной ставки (должностного оклада).

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

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

9) предоставлять Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска продолжительностью не менее шести календарных дней согласно приложению 4 к Коллективному договору.

Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются Работникам, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения Работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню 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, утвержденному уполномоченным органом;

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, при условии, что доход для начисления пенсии не превышает показатель дохода для исчисления пенсионных выплат по возрасту, установленный законодательством Республики Казахстан на соответствующий финансовый год;

13) предоставлять Работникам дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска:

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

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

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

14) Предоставлять Работникам оплачиваемые социальные отпуска:

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

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

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

г) при предъявлении подтверждающих документов:

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

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

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

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

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

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

Порядок организации и осуществления дистанционной работы Работниками определяется внутренними документами 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;

16) 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

12. 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;

2) 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;

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

4) 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;

5) 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/водном транспорте: мужчины – не менее 25 лет; женщины – не менее 20 лет;

г) Награжденным знаком «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері»;

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;

б) при упразднении структурного подразделения Товарищества, 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/водного транспорта не менее пяти лет и предоставившим справку о регистрации (постановки на учет) в карьерный центр (центр трудовой мобильности).

7) гарантировать работу в Товариществе Работникам, проработавшим в сферах водного/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.

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) и 4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, без наличия положительного решения комиссии, создаваемой по мере необходимости.

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

8) регулировать численность работающих в случае снижения объема работы, реорганизации, реструктуризации, трансформации в первую очередь за счет:

естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
мероприятий по переобучению, переподготовке кадров за счет собственных средств;

перемещения кадров внутри подразделений на освободившиеся рабочие места;

использования временной и сезонной занятости Работников;

применения в качестве временной меры, альтернативной расторжению трудового договора, 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;

9) 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);

10) 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 (семьдесят пять) процентов их среднего заработка;

11) 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 председателя профсоюзного органа без мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев расторжения трудового договора по инициативе Работодателя при ликвидации Товарищества.

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 профсоюзного органа предусмотрен в приложении 5 к Коллективному договору;

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

13) 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;

14) 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;

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

16) для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создавать на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и Работников согласительные комиссии в Товарищества, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях.

Количественный состав членов Согласительной комиссии, порядок её работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок ее полномочий устанавливаются положением о согласительной комиссии (приложение 6 к Коллективному договору);

17) не допускать продления 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;

18) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения на основании медицинского заключения, производить компенсационную выплату Работнику в размере трех среднемесячных заработных плат;

19) 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 с инвалидностью до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

Раздел VI. Безопасность и охрана труда

13. 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 и обувь Работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты;

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

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 (или) опасными условиями труда в соответствии со степенью вредности работ выдавать в профилактических целях молочные или другие равноценные продукты, имеющие соответствующие документы, выданные уполномоченными органами и подтверждающие их предназначение в качестве диетического профилактического питания для персонала, работающего при вредных условиях труда, 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. В случае замены молока равноценными пищевыми продуктами использовать их в дозе, заменяющей молоко, и способом, указанными в приложении к свидетельству о государственной регистрации продукта. Работникам, контактирующим с неорганическими соединениями свинца, дополнительно к молоку выдавать натуральный фруктовый сок с мякотью в объеме 0,25-0,30 литра. (приложение 7 к Коллективному договору)

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.

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

4) 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 Товарищества,

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 утвержденному актом Работодателя списку 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;

5) доставлять Работников, служебным транспортом к месту работы/к, а по окончании ее – к месту жительства при условии проживания Работника на расстоянии более 2 (двух) километров от места работы и отсутствии общественного транспорта. При отсутствии служебного или дежурного автотранспорта установить ежемесячную надбавку в размере 2 (двух) МРП;

б) обеспечить:

Работников Товарищества, выполняющих работы по снегоборьбе, пескостроению, водостроению, ликвидации чрезвычайных ситуаций, ликвидации последствий других стихийных бедствий, а также аварийно-восстановительные работы для восстановления движения поездов;

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.

На время прохождения за счет средств Работодателя периодических медицинских осмотров за Работниками, обязанными проходить их в соответствии с Трудовым кодексом, сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата;

б) прохождение Работниками, занятыми на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, предсменного/предрейсового и послесменного/послереисового медицинского осмотра.

Список профессий, требующих предсменного/предрейсового и послесменного/послереисового медицинских осмотров, определяется согласно утвержденному нормативному правовому акту уполномоченного органа;

7) предоставлять техническим инспекторам по охране труда 8 (восемь) часов ежемесячно 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;

8) не допускать к работе лиц, не пользующихся выданной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

9) сохранять заработную плату за лицом с инвалидностью в дни проведения очередной медико-социальной экспертизы при прохождении переосвидетельствования в уполномоченном органе. При этом оплату производить не более чем за два рабочих дня;

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

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

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

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

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

При изменении группы инвалидности перерасчет размера единовременного пособия не производится;

11) 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 с организациями, имеющими право в установленном законодательством Республики Казахстан порядке на установку протезов и предоставляющими гарантийный срок эксплуатации протезов по форме, установленной в приложении 8 к Договору.

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

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

- в постороннем специальном медицинском уходе - в размере 30 (тридцати) МРП;

- в постороннем бытовом - в размере 20 (двадцати) МРП.

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

а) приобретение специальных транспортных средств согласно приложению 9 к Договору;

б) приобретение специальных средств передвижения согласно приложению 10 к Договору.

Лицам с инвалидностью, получившим денежные средства на приобретение специальных транспортных средств, также выделяются денежные средства на капитальный ремонт специального транспортного средства и бензин согласно приложению 9 к Договору.

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

12) обеспечить трудоустройство лиц с инвалидностью 3 группы, получивших производственную травму, а при необходимости их переобучение;

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

14) 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;

15) предоставлять Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в течение каждого часа работы десять минут для обогрева. Это время включать в рабочее время. Обеспечить указанных Работников оборудованным помещением для обогрева и отдыха;

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

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

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

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

20) комплексные мероприятия, направленные на улучшение безопасности и охраны труда разрабатывать с учетом консультации и участия органов Профсоюза, производственных советов и/или представителей Работников на всех соответствующих уровнях и во всех структурных подразделениях;

21) осуществлять контроль качества при приемке спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты с участием представителей Работников.

Раздел VII. Социальный пакет Работникам Товарищества

14. Работодатель обязуется:

1) выплачивать единовременную компенсацию при стаже работы в на водном / железнодорожном отрасли: менее 5 лет - в размере 25 (двадцати пяти) процентов от должностного оклада (тарифной ставки); более 5 лет - в размере должностного оклада (тарифной ставки):

а) Работникам при расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию по инвалидности 1 и 2 групп;

б) Работникам при расторжении трудового договора при достижении пенсионного возраста, установленного законодательными актами Республики Казахстан

Награжденным знаком «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» единовременную компенсацию увеличивать на 50 (пятьдесят) процентов;

2) оказывать материальную помощь:

а) Работникам в связи со смертью родителей, супруга/супруги, детей Работника - в размере 70 (семидесяти) МРП;

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

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

Материальная помощь выплачивается на каждого ребенка.

в) Работникам в связи с регистрацией брака - в размере 30 (тридцати) МРП в пределах выделенных средств в бюджете;

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

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

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

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

3) возмещать не более одного раза в год расходы на оплату проезда железнодорожным транспортом или водным транспортом по Каспийскому морю:

а) Работникам Товарищества (за исключением награжденных знаком «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері») и одному из их иждивенцев не выше стоимости проезда в купейном вагоне пассажирского поезда, а также в поездах, сформированных из вагонов «Тальго» в вагоне не выше стоимости проезда класса «Турист»;

б) Работникам Товарищества, награжденным знаком «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» 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/водным транспортом туда/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/портах по тому же пути на железнодорожном или водным транспортом по территории Республики Казахстан, государств – участников Содружества Независимых Государств и государствами Каспийского бассейна.

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

Время транзитной пересадки не должно превышать 72 (семьдесят два) часа.

Возмещение Работникам расходов на оплату проезда железнодорожным транспортом или водным 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/водным транспортом направляется Работником в январе месяце следующего года за отчетным, и при условии, что в отчетном году возмещение расходов на оплату проезда железнодорожным/водным 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).

Порядок возмещения расходов на оплату проезда железнодорожным/водным транспортом определяется внутренними документами Товарищества;

4) в пределах выделенных средств бюджета Товарищества:

а) предоставлять Работникам на льготных условиях путевки на санаторно-курортное оздоровление в оздоровительных центрах Республики Казахстан и странах ближнего зарубежья;

б) Работникам, имеющим стаж работы на водным/железнодорожном транспорте не менее 5 лет, при наличии медицинских показаний, заполненной санаторной карты, оплаченного счета за путевку оказывать материальную помощь в размере 60 (шестидесяти) МРП, установленного в Республике Казахстан (кроме предоставляемых Товарищества на льготных условиях путевок в санатории, оказывающие услуги санаторно-курортного оздоровления).

Путевки и материальная помощь на санаторно-курортное оздоровление предоставляются Работникам Товарищества размеры месячных тарифных ставок (должностных окладов) которых не превышают 150 (ста пятидесяти) МРП за исключением Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и категорией лиц, определённых во внутренних документах Товарищества.

Порядок предоставления путевок/оказания материальной помощи на санаторно-курортное оздоровление определяется внутренними документами Товарищества;

5) в пределах выделенных средств бюджета Товарищества один раз в 24 (двадцать четыре) месяца производить возмещение расходов на оплату протезирования зубов в размере 20 (двадцать) МРП Работникам, имеющим стаж работы на железнодорожном/водном транспорте не менее 20 лет.

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

б) Оказывать молодым специалистам портовикам, прибывшим на работу по распределению, и работникам, желающим осуществить перевод, за исключением приглашенных работников для работы в порту Курык материальную помощь на обустройство в размере 50 МРП, и в течении первых двух лет работы производить 25-ти процентную надбавку к тарифным ставкам.

7) выделять средства на обучение Работников и их детей в организациях высшего и среднего профессионального образования востребованных технических специальностей морского профиля в соответствии с внутренними документами Работодателя исходя из финансово-экономических возможностей Товарищества.

Осуществлять мероприятия по обучению Работников основам трудового законодательства Республики Казахстан;

8) производить в размере месячной тарифной ставки (оклада) единовременное поощрение Работников в связи с наступлением юбилейных дат: женщины 55 лет, мужчины 60 лет, при стаже работы в железнодорожной/водной отрасли для мужчин не менее 15 лет, женщин не менее 10 лет.

Единовременное поощрение производится в размере месячной тарифной ставки (должностного оклада) на дату события.

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

9) 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 8 (восьми) МРП в пределах выделенных средств в бюджете Товарищества;

10) 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 (девяноста) дней с даты наступления событий;

11) в пределах выделенных средств в бюджете Товарищества оказывать материальную помощь в размере не более 250 (двухсот пятидесяти) МРП при наступлении исключительной важности событий, влекущих непредвиденные материальные расходы Работникам и семьям Работников Товарищества, погибших в результате несчастного случая на производстве.

Порядок оказания материальной помощи определяется внутренними документами Товарищества.

12) в целях социальной поддержки, привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров предоставлять Работникам жилье в собственность на льготных условиях в соответствии с актами Работодателя.

13) В целях социальной поддержки молодых портовых Работников проводить:

- ежегодные сессии корпоративного лагеря молодых портовых работников, под девизом «Сен болмасан, Кім?», региональные и

республиканский форум молодых Работников «Жастар – порт болашағы!» в пределах выделенных средств в бюджете Товарищества;

- на проведение профессионального конкурса «Жас үздік маман» или «Quryq Port Awards» среди молодых специалистов порта Курык;

14) оказывать единовременное материальное поощрение победителям по итогам ежегодного профессионального конкурса «Жас үздік маман» среди молодых специалистов порта Курык – 50 МРП и победителям по итогам ежегодного республиканского профессионального конкурса «Жас үздік маман» в следующих размерах:

- Работникам, занявшим 1 (первое) место – 100 (сто) МРП;
- Работникам, занявшим 2 (второе) место – 80 (восемьдесят) МРП;
- Работникам, занявшим 3 (третье) место – 60 (шестьдесят) МРП;

15) оказывать ежегодно в пределах выделенных средств в бюджете Товарищества на День молодежи материальную помощь в размере 30 (тридцать) МРП, молодым семьям Работников Товарищества, признанными победителями конкурса «Мерейлі жас порт отбасы».

Порядок и правила конкурса определяется внутренними документами Товарищества;

16) направлять квалифицированных молодых портовых работников на обмен опытом в казахстанские и ведущие зарубежные порты с целью повышения их профессиональной квалификации.

17) молодым сотрудникам порта - победителям в Республиканской или международной научно-технической конференции – 20 МРП на материальное стимулирование.

18) выплачивать Работникам социальное пособие по временной нетрудоспособности из расчета средней заработной платы, исчисленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

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

имеющим стаж работы в железнодорожной/водной отрасли до 15 лет – 25 (двадцать пять) МРП;

имеющим стаж работы в железнодорожной/водной отрасли свыше 15 лет - 35 (тридцать пять) МРП.

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

19) выделять деньги на:

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

б) провоз детей Работников Товарищества в сопровождении медицинского Работника до места отдыха и обратно.

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

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

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

22) обеспечить медицинское обслуживание всех Работников при наличии средств в бюджете Товарищества;

23) 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;

24) 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;

25) 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;

26) 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;

27) предоставлять Работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», учебные отпуска с сохранением места работы (должности).

При этом место работы (должность) Работника не сохраняется, если Работник в течение 2 (двух) месяцев со дня окончания учебы не приступил к должностным обязанностям на работе;

28) 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 постановлению 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, психотропных и токсикологических средств;

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

29) предусмотреть средства на организацию новогодних утренников для детей в возрасте от года до семи лет включительно Работников и Товарищества, из расчета не менее 1 (одного) МРП без учета НДС на одного ребенка.

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

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

30) оказать материальную помощь на каждого ребенка:

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

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

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

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

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

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

33) при расторжении трудовых договоров с Работниками, получившим инвалидность обеспечить их постановку на учет в Товарищества с предоставлением социального пакета, предусмотренного Пенсионерам Товарищества.

34) в случае расторжения трудовых договоров по основаниям, предусмотренным подпунктами 1) и 5) статьи 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 Товарищества, при наличии двух следующих условий:

а) общего стажа работы не менее 30 лет на водным/железнодорожном транспорте;

б) непрерывного стажа на водным/железнодорожном транспорте до расторжения трудового договора не менее 3 лет;

35) осуществлять ежегодно в пределах выделенных средств в бюджете Товарищества единовременное материальное поощрение в размере 20 (двадцати) МРП претендентам конкурса «Проект-менеджмент», за исключением номинантов и победителей.

Порядок и условия конкурса определяются внутренними документами Товарищества.

Раздел VIII. Социальный пакет Пенсионерам Товарищества

15. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

б) на оказание материальной помощи пенсионерам, уволенным в связи с назначением инвалидности по общему заболеванию или травматическим событиям, независимо от стажа работы, и состоящим на учете в Товариществе.

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

Порядок оказания материальной помощи определяется локальными актами Товарищества;

4) к Дню работников транспорта:

а) стаж работы в организациях водного/железнодорожного транспорта не менее 10 лет и ушедшим на пенсию по возрасту из организации водного/железнодорожного транспорта;

б) на оказание единовременной материальной помощи в размере 3 (трех) МРП пенсионерам, уволенным в связи с назначением инвалидности по общему заболеванию или травматическим событиям и состоящим на учете в Товариществе.

5) ко Дню Работников транспорта в пределах предусмотренных средств в бюджете Товарищества ежегодно выделять средства в размере 10 (десяти) МРП для посещения в домах престарелых Пенсионеров, состоящих на учете в Товариществе;

б) оказывать материальную помощь, в связи с наступлением событий исключительной важности. Порядок и условия оказания материальной помощи регулируются внутренними документами Товарищества;

7) ко дню празднования Дня Победы оказывать Пенсионерам, являющимся участниками Великой Отечественной войны, спецформирований Народного комиссариата путей сообщений, материальную помощь в размере 50 (пятидесяти) МРП.

8) предоставлять ветеранам Великой Отечественной войны, состоящим на учете в Товариществе, ежемесячную материальную помощь в размере стоимости потребленной электрической энергии из расчета 50 кВт в месяц на одного ветерана;

9) возмещать не более одного раза в год расходы на оплату проезда водным/железнодорожным транспортом:

а) Пенсионерам Товарищества (за исключением награжденных знаком «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері»), ушедшим на пенсию

из предприятий железнодорожного/водного транспорта и имеющим стаж работы в них не менее 10 лет в размере не более 10 (десяти) МРП;

б) Пенсионерам Товарищества, награжденным знаком «Су көлігі үздігі», «Порт саласының үздігі», «Порт ардагері» не выше стоимости проезда в спальном вагоне пассажирского поезда, а также в поездах, сформированных из вагонов «Тальго» в вагоне класса «Бизнес».

Пенсионерам возмещаются расходы на оплату проезда железнодорожным/водным транспортом туда/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/водном транспорте по территории Республики Казахстан и государств – участников Содружества Независимых Государств.

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

Время транзитной пересадки не должно превышать 72 (семьдесят два) часов.

Порядок возмещения расходов на оплату проезда железнодорожным/водным транспортом определяется внутренними документами Товарищества;

10) предоставлять Пенсионерам, не являющимся лицами с инвалидностью I группы, на льготных условиях путевки на санаторно-курортное оздоровление в оздоровительных центрах Республики Казахстан на условиях в соответствии с актами Работодателя;

11) предоставлять Пенсионерам, являющимся лицами с инвалидностью I группы, в первоочередном порядке путевки на санаторно-курортное оздоровление на льготных условиях при распределении путевок на санаторно-курортное оздоровление в пределах выделенной квоты.

Путевки на санаторно-курортное оздоровление предоставляются по заявлению лица с инвалидностью I группы в 1 (один) раз в 24 (двадцать четыре) месяца при отсутствии медицинских противопоказаний к обеспечению лиц с инвалидностью санаторно-курортным лечением (при оплате Товариществом фактических расходов на санаторно-курортное лечение согласно подпункту 11) пункта 12 Коллективного договора, путевки и материальная помощь могут быть предоставлены не ранее чем через 24 месяца).

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

12) оказывать единовременную материальную помощь в размере 10 (десяти) МРП Пенсионерам, имеющим стаж работы на водном/железнодорожном транспорте не менее 25 лет, а также уволенным с

работы в связи с установлением инвалидности 1 и 2 группы по производственным травматическим случаям не зависимо от стажа работы, при достижении ими возраста 70, 80, 90 и 100 лет.

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

13) руководителям Товарищества и профсоюзными комитетами обеспечить оказание помощи советам ветеранов в организации похорон Пенсионеров и в выделении автотранспорта по необходимости для работы с Пенсионерами по решению их социально-бытовых вопросов;

14) ежегодно, к празднованию Дня защитника Отечества, оказывать единовременную материальную помощь в размере 20 (двадцати) МРП Пенсионерам Товарищества - участникам ликвидации последствий аварии на Чернобыльской АЭС и Пенсионерам, приравненным к участникам ВОВ (проходившим воинскую службу в Афганистане или других государствах, в которых велись боевые действия).

Раздел IX. Обязанности Профсоюза

16. 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 профсоюза 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 Товарищества, в организации отдыха и оздоровления детей, контролируя при этом соблюдение принципов социальной справедливости и равномерного охвата Товарищества;

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.

7) 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;

8) оказывать организационную, консультативную, правовую и материальную помощь членам Профсоюза и присоединившихся к Коллективному договору Работникам;

9) вносить в государственные органы предложения по вопросам экономической и социальной защиты по сфере водных транспортников;

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

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

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

13) организовывать сопровождение детей Работников Товарищества до мест проведения отдыха и обратно;

14) по согласованию с представителями Работодателя в пределах выделенных Работодателем средств проводить организацию физкультурно-оздоровительной работы для Работников Товарищества;

Раздел X. Создание условий и гарантии для деятельности Профсоюза

17. Работодатель обязуется:

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

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

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

Возмещение расходов Работникам производится в соответствии с внутренними документами Товарищества;

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/водные 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 структурными подразделениями, 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 Товарищества;

9) обеспечить закрепление Пенсионеров, вышедших на пенсию из выборных органов Профсоюза в Товариществе при наличии стажа работы на железнодорожном/водном транспорте не менее десяти лет, если этому периоду предшествовала работа в структурных подразделениях Товарищества;

10) выделять Профсоюзу ежегодно средства на физкультурно-оздоровительную работу для Работников Товарищества;

Раздел XI. Ответственность сторон за невыполнение принятых обязательств

18. Лица, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

Раздел XII. Контроль за исполнением Договора

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

20. Регулирование споров, возникших в структурных подразделениях Товарищества, осуществляется комиссиями, созданными на местах.

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

22. При выявлении нарушений условий Коллективного договора, Сторона выявившая нарушение, направляет предложение об устранении нарушения в письменной форме другой Стороне. Стороны не позднее 10 (десяти) календарных дней обязаны провести взаимные консультации и принять в письменном виде решение, обязательное для выполнения Сторонами.

23. Текст Коллективного договора публикуется в отраслевой газете и размещается на корпоративном сайте Товарищества.

24. 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.

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

**Генеральный Директор
Товарищества с ограниченной
ответственностью
«Порт Курык»**



С. Ахметов

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



Ю. Ахметбаев

«Манғыстау облысының мемлекеттік еңбек инспекциясы басқармасы» ММ
Гу «Управление государственной инспекции труда Мангыстауской области»
№ 03-08/2023

Приложение 1
к Коллективному договору
между ТОО «Порт Курык»
и его трудовым коллективом
на 2024-2026 годы

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

1. Работник акционерного общества «Национальная компания «Қазақстан темір жолы», не являющийся членом ОО «Казахстанский отраслевой профессиональный союз Работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта» (далее – Профсоюз), но выразивший намерение в том, чтобы действие Коллективного договора между ТОО «Порт Курык» (далее – Товарищество) и его трудовым коллективом распространялось и на него, вправе присоединиться к Коллективному договору на основании письменного заявления.

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

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

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

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

ОБРАЗЕЦ

**Генеральному директору
ТОО «Порт Курык»**

**Председателю
профсоюзного комитета**

От _____

Заявление

Прошу Вас присоединить меня к Коллективному договору, заключенному между ТОО «Порт Курык» и его трудовым коллективом на 2024-2026 годы на тех же условиях, как и для членов общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз Работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта».

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

Подпись дата ФИО

Приложение 2
к Коллективному договору
между ТОО «Порт Курык» и
его трудовым коллективом
на 2024-2026 годы

**Размеры доплат к тарифной ставке (окладу) по результатам аттестации
производственных объектов по условиям труда.**

1. Размеры доплат к тарифной ставке (окладу), 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, при наличии подтверждающих документов.

Приложение 3
к Коллективному договору
между ТОО «Порт Курык» и
его трудовым коллективом
на 2024-2026 годы

**Порядок принятия актов Работодателя по согласованию или с учетом мнения
представителей Работников**

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

- о оплате труда Работников Товарищества;
- 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 моральном и материальном стимулировании Работников;
- о безопасности и охране труда;
- о постановке на учет Пенсионеров Товарищества.

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

2. Работодатель представляет проект акта Работодателя и обоснование по нему представителям Работников. При наличии нескольких представителей Работников ими создается единый представительный орган для учета мнения по актам Работодателя, численный состав которого пропорционален численности представляемых ими Работников.

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

Решения представителей Работников оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с проектом акта Работодателя представителями 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
между ТОО «Порт Курык» и
его трудовым коллективом
на 2024-2026 годы

**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 | Продолжительность дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска в календарных днях |
|----------|--|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Береговой матрос | 6 |
| 2. | Диспетчер порта | 6 |
| 3. | Тальман | 6 |
| 4. | Слесарь-ремонтник | 6 |
| 5. | Слесарь-сантехник | 6 |
| 6. | Электрик | 6 |
| 7. | Газоэлектросварщик | 6 |
| 8. | Дворник | 6 |

Примечания:

1. Руководитель Товарищества по согласованию с профсоюзными комитетами могут дополнить настоящий Перечень в соответствии со Списком 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, утвержденным уполномоченным органом.

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

Приложение 5
к Коллективному договору
между ТОО «Порт Курык» и
его трудовым коллективом
на 2024-2026 годы

Порядок предоставления мотивированного мнения профессионального органа

Работодатель представляет письменное обращение о предоставлении мотивированного мнения с приложением необходимых документов при привлечении к дисциплинарной ответственности, в том числе по случаям расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Товарищества:

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

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

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

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

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

Решение принимается большинством голосов.

Протокол заседания профсоюзного органа подписывается присутствующими членами.

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

Приложение 6
к Коллективному договору
между ТОО «Порт Курык» и
его трудовым коллективом
на 2024-2026 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о Согласительной комиссии
по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
в Товариществе с ограниченной ответственностью «Порт Курык»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о Согласительной комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в Товариществе с ограниченной ответственностью «Порт Курык» (далее – Положение) устанавливает количественный состав членов согласительной комиссии, порядок формирования и работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией и его содержания, сроке полномочий членов согласительной комиссии, предоставлении гарантий ее членам и иные вопросы по организации работы согласительной комиссии.

2. Согласительная комиссия по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в Товариществе с ограниченной ответственностью «Порт Курык» (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 по разрешению индивидуальных трудовых споров 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 центральном аппарате, филиалах и представительствах Товариществе с ограниченной ответственностью «Порт Курык» (далее – Товарищество), а также иных обособленных структурных подразделениях на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и Работников.

6. Представители Работодателя в состав Согласительной комиссии определяются актом Работодателя в количестве не менее трех человек, изменения вносятся по мере

необходимости. В состав согласительной комиссии со стороны Работодателя не включаются первые руководитель Товарищества.

7. В состав Согласительной комиссии Товарищества от Работников рекомендует (предлагает) профессионального союза, в количестве не менее трех человек.

8. Представители Работников от структурных подразделений в Согласительную комиссию избираются на профсоюзном собрании (конференции) в количестве не менее 3 (трех) человек, ротация (замена) в случае необходимости, может быть произведена на заседании профсоюзного (расширенного) комитета.

9. Согласительную комиссию возглавляет председатель, избираемый членами Согласительной комиссии на ротационной основе, с периодичностью не реже чем один раз в два года и осуществляющий общее руководство деятельностью Согласительной комиссии в соответствии с настоящим Положением. В отсутствие председателя Согласительной комиссии ее деятельностью руководит заместитель председателя Согласительной комиссии.

10. Секретарь Согласительной комиссии избирается из числа членов Согласительной комиссии с правом голоса на ротационной основе, с периодичностью не реже чем один раз в два года.

11. Заседание Согласительной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов, в равном количестве 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 Товарищества 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 Товарищества 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 Товарищества, представительства, рассматривается с обязательным приглашением представителя уполномоченного органа по противодействию коррупции с учетом особенностей, установленных

Законом Республики Казахстан «О противодействии коррупции», и обеспечением конфиденциальности при наличии соглашения о неразглашении информации об оказании содействия в противодействии коррупции, заключенного в порядке, определенном законодательством Республики Казахстан о противодействии коррупции.

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

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

Требования настоящего пункта действуют в течение 3 (трех) лет с даты приема уполномоченными государственными органами сообщения работника о факте коррупционного правонарушения или с момента оказания им иного содействия в противодействии коррупции.

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

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

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

41. Работник вправе отказаться от предъявляемых в заявлении требований до начала заседания согласительной комиссии или непосредственно на заседании согласительной комиссии. Отказ Работника от предъявляемых требований оформляется письменно.

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

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

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

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

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

5. Порядок принятия решений Согласительной комиссией

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

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

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

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

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

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

Приложение 7
к Коллективному договору
между ТОО «Порт Курык» и
его трудовым коллективом
на 2024-2026 годы

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

| № п/п | Наименование профессии | Перечень вредных химических веществ, работа с которыми даёт право на получение молока или других равноценных продуктов |
|----------|----------------------------|--|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Слесарь-сантехник | Сероводороды |
| 2 | Слесарь-ремонтник | Оксид углерода, пыль |
| 3 | Оператор газовой котельной | Оксид углерода, пыль, минеральные масла |
| 4 | Газоэлектросварщик | Пыль, сварочный аэрозоль, Марганец в сварочном аэрозоле |

Примечание

В случае изменения штатного расписания товарищества приложение 7 будет пересмотрено с учетом результатов аттестации производственных объектов.

Приложение 8
к Коллективному договору
между ТОО «Порт Курык» и
его трудовым коллективом
на 2024-2026 годы

Соглашение о переводе долга

Город Актау

«__» _____ 20__ года

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

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

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

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

2) индивидуальной программы реабилитации лица с инвалидностью;

3) Договора;

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

5) удостоверения личности.

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

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

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

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 Соглашение на русском языке.

Реквизиты и подписи Сторон

| | |
|---|--|
| <p>Сторона-1</p> <p>_____</p> <p>МП</p> | <p>Сторона-2</p> <p>Юридический адрес:</p> <p>Фактический адрес:</p> <p>_____</p> <p>МП</p> |
|---|--|

| |
|--|
| <p>Сторона-3</p> <p>Юридический адрес:</p> <p>Фактический адрес:</p> <p>_____</p> <p>МП</p> |
|--|

Приложение 9
к Коллективному договору
между ТОО «Порт Курык» и
его трудовым коллективом
на 2024-2026 годы

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

Работник, ставший лицом с инвалидностью вследствие трудового увечья или профессионального заболевания по вине Работодателя, обеспечивается специальным транспортным средством за счет средств Товарищества.

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

Выделение денежных средств лицу с инвалидностью производится при наличии акта о несчастном случае на производстве, индивидуальной программы реабилитации, заключения медико-социальной экспертизы о потребности лица с инвалидностью в обеспечении специальным автотранспортом/специальным транспортным средством по медицинским показаниям, при наличии прав на вождение.

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

Специальное транспортное средство приобретается лицом с инвалидностью на срок эксплуатации не менее 10 лет.

Один раз, со дня приобретения специального транспортного средства, лицу с инвалидностью выделяются денежные средства на капитальный ремонт специального транспортного средства в размере до 450 (четырёхсот пятидесяти) МРП.

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

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

Повторное выделение лицу с инвалидностью 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 лица с инвалидностью в обеспечении специальным автотранспортом/специальным транспортным средством по медицинским показаниям;

- индивидуальной программы реабилитации лица с инвалидностью;
- акт о несчастном случае на производстве.

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

Приложение 10
к Коллективному договору
между ТОО «Порт Курык» и
его трудовым коллективом
на 2024-2026 годы

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

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

Лицу с инвалидностью, имеющему право на получение двух видов специальных средств передвижения, выделяются денежные средства на приобретение двух видов специальных средств передвижения.

Комнатная кресло-коляска приобретается лицом с инвалидностью на срок эксплуатации 7 лет из расчета стоимости кресла-коляски не более 100 (ста) МРП.

Прогулочная кресло-коляска приобретается лицом с инвалидностью на срок эксплуатации 4 года из расчета стоимости кресла-коляски не более 250 (двухсот пятидести) МРП.

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

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

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

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

- индивидуальной программы реабилитации лица с инвалидностью;

- 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 11
к Коллективному договору
между ТОО «Порт Курык» и
его трудовым коллективом
на 2024-2026 годы

**Перечень предсменных и послесменных профессий медицинское
освидетельствование**

| №п/п | Список профессий | Периодичность проверки |
|-------------|---|-------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Портовый диспетчер | перед началом смены |
| 2 | Береговой матрос | перед началом смены |
| 3 | Тальман | перед началом смены |
| 4 | оператор пульта управления мостами | перед началом смены |
| 5 | Электромонтер связи и навигационного оборудования | перед началом смены |
| 6 | Администратор | перед началом смены |