

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

Астана қ-сы

«___» _____ 2023ж.

I бөлім. Жалпы ұғымдар

Балалар – Қоғам Қызметкерлерінің балалары;

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

Қараудағы адамдар – Қоғам Қызметкерлерінің еңбекке жарамсыз туысқандары:

а) (Қызметкердің 18 жасқа дейінгі кәмелетке толмаған балалары;

б) балалық шағынан I және II топтағы мүгедек немесе I топтағы мүгедек деп танылған кәмелетке толған үйленбеген балалары;

в) 3 жасқа дейінгі баланың күтімі бойынша демалыста отырған оның күйеуі/әйелі;

г) еңбекке қабілетсіз ата-аналары;

д) 18 жасқа толмаған тұлғалар, Қызметкердің қамқорлығымен белгіленген тәртіппен, тиісті мемлекеттік органдардан құжаттар ұсынған кезде;

е) жеңілдікке құқығы бар, Қызметкердің қорғанышында немесе қамқорлығында тұрған және онымен бірге тұратын тұлға);

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

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

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

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

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

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

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

Жұмыс беруші, Қоғам – «Кедентранссервис» акционерлік қоғамы;

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

Қоғамның құрылымдық бөлімшелері - Қоғамның филиалдары және өкілдіктері;

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

Арнайы қатынас құралдары:

1) бөлмелік кресло-арба;

2) серуендейтін кресло-арба;

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

II бөлім. Жалпы ережелер

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

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

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

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

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

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

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

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

Ұжымдық шартқа өзгерістер мен толықтырулар Тараптардың жалпы келісімі бойынша енгізіледі.

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

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

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

Ұжымдық шарт қоғамды қайта құру кезеңінде өз күшін сақтайды.

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

8. Жұмыс беруші:

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

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

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

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

сәйкес тарифтік ставкаларына (лауазымдық жалақыларына) қосымша төлемдер белгілеуге;

3) Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерімен белгіленген инфляция деңгейі мөлшерінде, Қоғамның қаржылық мүмкіндіктеріне орай, Тараптардың келісімі бойынша Қоғам Қызметкерлері жалақысын индексациялау мүмкіндігін анықтауға;

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

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

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

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

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

Кесімді еңбекақы жүйесі белгіленген Қызметкерлерге аванс төленбейді.

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

7) міндетті зейнетақы жарналарының дер кезінде аударылуын қамтамасыз етуге;

8) Жұмыс берушінің ішкі актілеріне сәйкесті Қызметкерлердің лауазымдық жалақысына:

лауазымдарды қоса атқарғаны үшін;

қызмет көрсету аясының кеңеюі және жұмыс көлемінің артқаны үшін;

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

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

Аталмыш үстемақыларды еңбекақы қоры мен жұмыс көлеміне байланысты қайта қарастыруға.

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

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

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

а) айдағы / тоқсандағы / жартыжылдықтағы жұмыс нәтижелері бойынша;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15) Қызметкер күнәсі бойынша емес болған бос тұрып қалу уақытын орташа жалақының 65 пайызынан кем емес есеп тұрғысынан төлеу. Қызметкер өміріне немесе денсаулығына қатер төндіретін жағдайлар (мұндай жағдайды Қоғамның еңбекті қорғау және қауіпсіздігіне жауапты бөлімшесі, ал дау туған жағдайда – еңбек бойынша өкілетті мемлекет орны растағанда) туындағанда, орын алған бұзылушылықтарды жоюға жұмсалған бүкіл кезең

бойында Қызметкерге орташа жалақыны төлеу (Қызметкер кесірінен болған тұралау уақыты төленбейді);

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

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

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

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

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

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

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

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

9. Жұмыс беруші:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

в) Ресей Федерациясының аумағында тұратын Қызметкерлерге теміржол көлігі ұйымдарындағы бес жылдан астам жұмыс өтілі үшін - 2 күнін;

г) Қызметкердің ата-анасының, жұбайының/зайыбының, балаларының, аға-інілерінің, апа-сіңілілерінің, қарындасының, ата-әжелерінің қайтыс

болуына байланысты – 3 жұмыс күнін жерлеуге (демалыс оқиға күніне беріледі);

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

е) баланың туылуына/жаңа туылған баланы асырап алынуына байланысты - 3 жұмыс күнін (демалыс бала туған күнінен бастап бір ай ішінде беріледі);

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

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

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

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

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

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

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

14) қашықтықтан жұмыс жасау кезінде Қызметкермен қосымша келісім жасалынады.

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

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

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

15) жүкті әйелге, үш жасқа толмаған баласы (балалары) бар ата-аналардың (асырап алушы, асырап алушы) біреуіне, сондай-ақ медициналық

қорытындыға сәйкес науқас отбасы мүшесіне күтім жасайтын Қызметкерге олардың жазбаша өтініштері бойынша толық емес жұмыс режимін белгілейді.

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

10. Жұмыс беруші:

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

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

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

3) жұмысқа қабылдаған кезде Қызметкерлермен еңбек шарттарын жасаған кезде:

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

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

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

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

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

а) жалғыз асыраушы болып табылатын немесе мүгедек балаларды тәрбиелеп отырған Қызметкерлерге;

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

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

г) «Құрметті теміржолшы» белгісімен марапатталғандарға;

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

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

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

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

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

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

Станцияларда, разъездерде мансап орталығының (еңбек ұтқырлығы орталығының) жоқ болған жағдайда құрылымдық бөлімше басшысына Қоғам басшылығының алдында елді мекенде бос жұмыс орнының болмауына байланысты қосымша өтемақылар төлеу туралы өтініш жасау құқығын беруге.;

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

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

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

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

кадрлардың табиғи жылыстауы және оларды қабылдауды уақытша шектеу;

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

кадрлардың бөлімшелердің ішінде босаған жұмыс орындарына ауысуы;

Қызметкерлерді уақытша және маусымдық жұмысқа пайдалану;

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

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

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

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

9) босатылатын Қызметкерлердің тиісті қайта даярлануы арқылы бос жұмыс орындарына артықшылықпен орналастырылуын қамтамасыз етуге. Қызметкерлердің қайта мамандануын (басқа кәсіптерге оқыту), оқу кезінде олардың орташа табысының 75 пайызын төлеу арқылы Жұмыс берушінің қаражаты есебінен жүзеге асыруға;

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

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

Жұмыс берушінің бастамасы бойынша негізгі жұмыстан босатылмаған сайланбалы кәсіподақ органдарының мүшелерімен еңбек шартын бұзуға, жұмыс беруші таратылған жағдайларды қоспағанда, осы адамдар мүшелері

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI бөлім. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау.

11. Жұмыс беруші:

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

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

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

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

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

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

2) жұмыс орындарында:

а) еңбектің қауіпсіз жағдайларын;

б) қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайларды;

в) еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау күйіне бақылау жасауды;

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

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

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

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

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

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

Дене мен қолдың кірлеуіне байланысты жұмыстармен айналысатын Қызметкерлерге сабын берудің бір айлық нормасын Жұмыс берушінің актісімен бекітілген Қызметкерлер кәсіптерінің тізіміне сәйкес кемінде 500 грамм мөлшерінде бекітуге.

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

4) мыналарды:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9) тіркеуге алынатын өндірістегі жазатайым оқиғаның немесе кәсіби аурудың нәтижесінде жұмыс істеу қабілетін толық немесе ішінара жоғалтқан Қызметкерге немесе Қызметкер қайтыс болған жағдайда Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес оны алуға құқығы бар тұлғаларға:

Қызметкер қайтыс болған жағдайда Қызметкердің он еселенген жылдық табысы мөлшерінде, алайда 800 ЕАТМ-дан артық емес;

1 немесе 2-топ мүгедегі болып танылғанға бес еселенген жылдық табысы мөлшерінде, алайда 400 ЕАТМ-дан артық емес;

3 топ мүгедегі болып танылғанға екі еселенген жылдық табысы мөлшерінде, алайда 160 ЕАТМ-дан артық емес;

Қызметкерге, мүгедектікті тағайындамай, жұмыс істеу қабілетін тұрақты жоғалтқаны белгіленген жағдайда моральдық залалдың өтемақысын қоса алғанда жылдық табысы мөлшерінде, алайда 80 ЕАТМ-дан артық емес, біржолғы жәрдемақы төлеуге.

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

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

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

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

Күтімді әлеуметтік Қызметкер, сондай-ақ, отбасы мүшесі жүзеге асыра алады. Күтім үшін шығыстар Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2015 жылғы 31 желтоқсанындағы №1193 қаулысымен белгіленген 1 жылға дейінгі жұмыс өтілі жағдайында азаматтық қызметшілердің, мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен ұсталатын ұйымдар Қызметкерлерінің, қазыналық кәсіпорындар Қызметкерлерінің (жұмысшыларды қоспағанда) лауазымдық жалақыларын (мөлшерлемелерін) есептеуге арналған коэффициентке көбейтілген базалық лауазымдық жалақыға тең болатын, күтім жөніндегі әлеуметтік қызметкердің бір айлық жалақысы мөлшерінде өтеледі.

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

Шығыстар мөлшері талап етілетін күтімнің сипатына байланысты анықталады және медициналық күтімге мұқтаж мүгедектер үшін мүгедектің тұрған жері бойынша күтімді жүзеге асыратын әлеуметтік Қызметкердің тарифтік мөлшерлемесінен (жалақысынан) кем болмайтындай етіп, ал тұрмыстық күтімге мұқтаж адамдар үшін, сондай Қызметкердің тарифтік мөлшерлемесінің (жалақысының) 50 пайызынан кем болмайтындай етіп белгіленеді.

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

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

12) кәсіби ауруы анықталған кезде медициналық қорытындыға сәйкес Қызметкерді жұмыс істеу қабілеті қалпына келгенге немесе мүгедектігі

тағайындалғанға дейін орташа еңбекақысын сақтап, басқа жұмысқа ауыстыруға;

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

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

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

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

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

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

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

VII бөлім. Қоғам Қызметкерлеріне әлеуметтік пакет

12. Жұмыс беруші міндеттенеді:

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Мыналарға материалдық көмек жасау:

а) Қызметкердің қайтыс болуына байланысты – 150 АЕК мөлшерінде;

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

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

г) некені тіркеумен байланысты – 30 АЕК мөлшерінде.

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

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

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

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

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

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

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

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

Транзит уақыты 72 сағаттан аспауы керек.

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

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

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

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

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

Темір жол көлігіндегі жұмыс өтілі кем дегенде 5 жыл және еңбекақысы 150 еселенген АЕК мөлшерінен төмен Қызметкерлерге медициналық көрсетілімдері, толтырылған санаторлық картасы, жолдама үшін төленген шоты болған жағдайда, санаторлық-курорттық емделуге (санаторлық-курорттық сауықтыру қызметтерін көрсететін санаторийлерге Қоғам жеңілдікпен беретін жолдамалардан басқа) 60 еселенген АЕК мөлшерінде материалдық көмек көрсетуге.

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

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

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

б) теміржол көлігі ұжымдарында жұмыс өтілі 5 жылдан кем болмаса, адал еңбегі үшін Қоғам Қызметкерлерін (интернационалист-сарбаздар, Чернобыль АЭС қатысушыларын теміржол көлігі ұжымдарындағы жұмыс өтіліне қарамастан) мерейтойлық 50, 55, 60 жасқа толуына байланысты бір

айлық тарифтік ставка (еңбекақы) мөлшерінде бір реткі көтермелеуді жүргізуге;

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

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

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

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

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

теміржол саласындағы жұмыс өтілі 15 жылға дейін – 25 АЕК;

теміржол саласындағы жұмыс өтілі 15 жылдан артық - 35 АЕК.

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

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

12) жыл сайын, Отан қорғаушы күнін мерекелеуге орай Қоғамда есепте тұрған Қоғамның Қызметкерлері: Екінші дүниежүзілік соғысқа

қатысушыларға теңестірілген (Ауғанстанда немесе әскери қимылдар болған басқа мемлекеттерде қызмет еткен), Чернобыль атом электр станциясындағы апат салдарын жоюға қатысушылар 30 АЕК мөлшерінде бір жолғы материалдық көмек көрсетуге;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18) жүкті әйелдер үшін он екі аптаға дейінгі жүктілікке тексеру және медициналық есепке алу кезеңінде жұмыс орнын (лауазымын) және орташа

жалақысын сақтап қалдыру, сондай-ақ Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласындағы заңнамасына сәйкес өзге де кепілдіктер беру;

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

20) уақытша еңбекке жарамсыздығы жөніндегі жәрдемақы:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23) 1 қыркүйекке орай қаржылық көмек көрсетіңіз:

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

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

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

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

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

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

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

а) теміржол көлігінде кемінде 30 жыл жұмыс өтілі;

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

VIII бөлім. Қоғам зейнеткерлеріне әлеуметтік пакет

13. Жұмыс беруші:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IX бөлім. Кәсіподақтың міндеттері

14. Кәсіподақ міндеттенеді:

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

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

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

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

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

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

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

олардың өмір сүру деңгейін көтеру;

еңбек шартын бұзу және жұмыспен қамтуға жәрдемдесу;

жұмыс уақыты және демалыс уақыты режимін сақтау мәселелері бойынша қорғауға;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

X бөлім. Кәсіподақ қызметі үшін жағдайлар жасау және кепілдіктер

15. Жұмыс беруші:

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

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

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

Қызметкерлердің шығыстарын өтеу ішкі құжаттарға сәйкес жүргізіледі;

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

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

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

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

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

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

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

9) осы кезеңге дейін Қоғамның құрылымдық бөлімшелерінде жұмыс істеген, теміржол көлігінде кем дегенде он жыл жұмыс өтілі бар Кәсіподақтың

сайланбалы органдарынан зейнеткерлікке шыққан зейнеткерлердің Қоғамда бекітілуін қамтамасыз етуге міндеттенеді.

XI бөлім. Тараптардың қабылдаған міндеттемелерін орындамағаны үшін жауапкершілігі

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

XII бөлім. Ұжымдық шарттың орындалуына бақылау жасау

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

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

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

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

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

22. Егер Ұжымдық шарттың қандай да бір ережесі Қазақстан Республикасының заңнамасына сәйкес келмесе не Қазақстан Республикасының заңнамасын өзгерту нәтижесінде онымен қайшылыққа түссе, онда ұжымдық шарттың мұндай ережелері қолдануға жатпайды.

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

**«Кедентранссервис»
акционерлік қоғамының
Бас директоры**

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

_____ **А. Сұлтанов**

_____ **О.Ахметбаев**

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

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

1. «Қазақстандық салалық теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің кәсіби одағы» қоғамдық бірлестігі (бұдан әрі – кәсіподақ) кәсіптік одағының мүшесі болып табылмайтын, бірақ «Кедентранссервис» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы Ұжымдық шарттың әрекеті оған қатысты болуын қалайтын «Кедентранссервис» акционерлік қоғамы (бұдан әрі – Қоғам) Қызметкерінің Ұжымдық шартқа жазбаша өтініш негізінде қосылу құқығы болады.

2. Ұжымдық шартқа қосылу ниетін білдірген Қоғамның Қызметкері жұмыс берушінің және кәсіподақ комитеті төрағасының атына Қоғамның орталық аппаратының/филиалының кадр қызметіне (осы Тәртіпке қосымшаға сәйкес жазбаша түрде) өтініш жібереді.

3. Өтініш жұмыс беруші мен кәсіподақ өкілдерінің қатысуымен бірлескен отырыста қаралады, бұл ретте өтінішті қарау мерзімі өтініш келіп түскен күннен бастап 1 (бір) айдан аспауға тиіс.

4. Қызметкерлер өкілдері қызметкердің Ұжымдық шарттың қолданысына қосылуымен келіспеген жағдайда, қызметкерге жазбаша бас тарту беріледі.

**Кәсіподақ мүшесі болып
табылмайтын
қызметкерлердің
Ұжымдық шартқа
қосылу тәртібіне
қосымша**

ҮЛГІ**Бас директорына/
Филиал директорына**

**Кәсіподақ комитетінің
төрағасына**

кімнен _____**Өтініш**

Сізден «Кедентранссервис» акционерлік қоғамы мен оның еңбек ұжымы арасындағы 2024-2026 жылдарға арналған Ұжымдық шарт әрекетінің кәсіподақ мүшелері үшін шарттар негізінде маған да қатысты болуын сұраймын.

ТАӘ, Қолы
күні

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Егер Қызметкерлер өкілдерінің пікірлері жұмыс беруші актісінің жобасымен келісілмеген немесе оның өзгерісі бойынша ұсыныстарды

қамтыған жағдайда, жұмыс беруші:

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

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

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

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

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

I. Семей ядролық полигон аудандары

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

Төтенше радиациялық қатер аймағы			
Шығыс Қазақстан облысы: Бесқарағай ауданы	Шаған станциясы	2 АЕК	14 күнтізбелік күн қосымша демалыс
Минимум радиациялық қатер аймағы			
Шығыс Қазақстан облысы:		1,25 АЕК	7 күнтізбелік күн қосымша демалыс
Аудандар: Таскескен, Алтай, Серебрянск	Ақтоғай станциясы; Серебрянка станциясы – Алтай станциясы		
Қарағанды облысы: Қарқаралы ауданы	Көкпекті станциясы (қоспағ.) – Қарағайлы станциясы		
Жеңілдік берілетін әлеуметтік-экономикалық мәртебесі бар аумақ			
Павлодар облысы: Баянауыл ауданы	Үшкұлын станциясы	1 АЕК	5 күнтізбелік күн қосымша демалыс

II. Арал өңіріндегі аудандар

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

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

Ескертулер:

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

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

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

K – экологиялық қасірет аймақтарында белгіленген коэффициент;

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

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

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

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

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

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

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

7. Қызметкерді қосымша ақы төленетін демалыстан шақырып алуға жол берілмейді

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

Еңбек демалыстарының ұзақтығы

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

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

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

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

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

Ескертулер:

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

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

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

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

Кәсіптік одақтың сайланбалы органының уәждемелік пікір беру тәртібі

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

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

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

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

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

Шешім көпшілік дауыспен қабылданады.

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

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

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

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

1. Жалпы ережелер

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

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

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

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

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

2. Келісу комиссиясын ұйымдастыру

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

6. Жұмыс берушінің өкілдері келісім комиссиясының құрамына кемінде үш адамнан тұратын бұйрықпен тағайындалады, өзгерістер қажеттілігіне қарай енгізіледі. "Кедентранссервис" АҚ орталық

аппаратының Келісу комиссиясының құрамында қызметкерлерден өкілдер саны кемінде үш адам болатын "теміржол, автомобиль, әуе және су көлігі қызметкерлерінің Қазақстандық салалық кәсіптік одағы" ҚБ Орталық кеңесін ұсынады (ұсынады).

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

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

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

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

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

12. Келісім комиссиясының мүшелерінің құқығы бар:

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

2) жеке еңбек дауын шешудің өзіндік мүмкін нұсқаларын ұсынуға;

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

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

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

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

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

Жеке еңбек даулары мәселелері жөніндегі келісім комиссиясы мүшелерінің дауыстары тең болған жағдайда, бұл мәселелер реттелмеген болып табылады және оларды Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне

сәйкес соттар қарайды.

17. Келісім комиссиясының шешіміне келісім комиссиясының төрағасы (Келісім комиссиясының төрағасы болмаған жағдайда Келісім комиссиясы төрағасының орынбасары) және хатшы қол қояды.

Келісім комиссиясының мүшелері отырыстың хаттамасын келіседі.

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

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

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

3. Келісім комиссиясының құзыреті

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

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

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

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

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

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

26. Белгіленген мерзімді дәлелді себептермен өткізіп алған кезде

келісу комиссиясы оны қалпына келтіріп, дауды мәні бойынша шеше алады.

27. Қызметкерді бұрынғы жұмысына қалпына келтіру туралы Жеке еңбек дауын қарау жөніндегі келісу комиссиясының шешімі дереу орындалуға тиіс.

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

4. Жеке еңбек дауын қарау тәртібі

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

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

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

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

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

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

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

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

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

38. Келісу комиссиясының қажетті құжаттаманы белгілі бір мерзімде беру туралы талабы басшылар мен қызметкерлердің барлық санаттары үшін

белгіленген тәртіппен міндетті түрде орындалуға тиіс.

39. Бұрын еңбек қатынастарында болған адам жазбаша өтінішпен келісу комиссиясында оның мүдделерін кәсіподақ органдарына, қызметкерлердің сайланбалы өкілдеріне беру құқығын беруге құқылы.

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

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

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

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

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

Сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті орган Келісім комиссиясы отырысының қорытындылары бойынша қабылданған шешіммен келіспеген жағдайда, сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл жөніндегі уәкілетті орган Келісім комиссиясы шешімінің көшірмесін алған

күннен бастап екі жұмыс күні ішінде жергілікті еңбек инспекциясы органына не прокуратураға қызметкердің құқықтары мен заңды мүдделерінің бұзылуы туралы хабарлама жібереді.

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

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

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

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

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

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

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

5. Комиссияның шешімдер қабылдау тәртібі

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

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

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

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

49. Шешімнің көшірмесі қызметкерге және жұмыс берушіге ол

қабылданған күннен бастап 3 (үш) жұмыс күні ішінде тапсырылады.

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

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

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

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

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

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

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

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

Борышты аудару туралы келісім

Астана қаласы

20 __ жылғы «__» _____

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

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

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

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

2) мүгедекті оңалтудың жеке бағдарламасының;

3) шарттың;

4) 3-Тараптың протез дайындауға шот-төлемінің;

5) жеке куәлігінің көшірмелерін ұсынуға міндетті.

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

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

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

немесе тиісінше орындамағаны үшін жауапты болмайды.

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

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

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

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

10. Тараптардың деректемелері мен қолдары

1-Тарап

Нақты мекенжайы:

МО

2-Тарап

Заңды мекенжайы:

Нақты мекенжайы:

МО

3-Тарап

Заңды мекенжайы :

Нақты мекенжайы :

МО

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- мүгедектің дербес оңалту бағдарламасы;

- арнайы қатынас құралы тиісті ұйымдардан ақысыз алынбағандығын растау.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Өз иелігінде арнайы автокөлік құралдары бар мүгедектерге ағымдағы айдың бірінші күніне, шығыстарының өтелуіне құқығы бар тұлға тұратын аумақта қалыптасқан мұнай өнімдерін сатып алудың босату бөлшек сауда

бағалары бойынша АИ-92 бензинінің 75 литрінің құны мөлшерінде бензин шығындарына ай сайын ақшалай қаражаттар беріледі, сонымен қатар мүгедекке бензиннің бағасы туралы анықтаманың құны қайтарылады.