

**Коллективный договор на 2018 - 2020 годы
между Акционерным обществом «Военизированная железнодорожная охрана»
и его трудовым коллективом**

Раздел I. Общие понятия

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

Работодатель – акционерное общество «Военизированная железнодорожная охрана» (далее – Общество);

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

Представитель работников, Профсоюз – филиал общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта»–«ВЖДО»;

Работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющие работу по трудовому договору;

Члены семьи работника – супруг/а, несовершеннолетние дети, дети-инвалиды, родители работника;

Неработающие пенсионеры - работники, уволенные в связи с выходом на пенсию по возрасту, по инвалидности в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным, возникшим не по вине Работника повреждением здоровья и состоящие на учете в структурных подразделениях Общества;

Дети – дети работников Общества;

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

Иждивенцы - нетрудоспособные родственники работников Общества (несовершеннолетние дети работника до 18 лет, совершеннолетние неженатые дети, которые признаны инвалидами с детства I и II группы или инвалидами I группы; ребенок-инвалид до 18 лет, супруг/супруга, который/ая находится в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, нетрудоспособные родители, лицо, находящееся под опекой или попечительством работника, имеющие право на льготы, и проживающие вместе с ним);

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

**Раздел II
Общие положения**

1. Работодатель в лице Председателя Правления акционерного общества «Военизированная железнодорожная охрана» и представитель работников Общества в лице председателя Профсоюза, вместе именуемые Сторонами, заключили настоящий коллективный договор о нижеследующем.

2. Коллективный договор между Акционерным обществом «Военизированная железнодорожная охрана» и его трудовым коллективом (далее - Договор) заключен на основании Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – Трудовой кодекс), Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах», иных нормативных правовых актов, а также Отраслевого соглашения по социально-экономическим вопросам на 2018-2020 годы.

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

4. Договор заключен на 2018 - 2020 годы и вступает в силу с 1 января 2018 года.

5. Действие Договора распространяется на:

а) Работодателя;

б) работников Общества – членов профсоюза, от имени которых заключен Договор и присоединившихся к нему работников на основании письменного заявления;

в) освобожденных, выборных и штатных профсоюзных работников.

Порядок присоединения предусмотрен в Приложении 1 к Договору.

Для неработающих пенсионеров, состоящих на учете в структурных подразделениях Общества, в том числе, награжденных знаком «Почетный железнодорожник», настоящим Договором предусматривается отдельный социальный пакет.

6. Положения настоящего Договора в части оплаты труда и социального пакета работникам Общества не распространяются на работников центрального аппарата Общества, за исключением подпунктов 8)-15), 18), 20)-21) пункта 12 раздела VI, подпункта б) подпункта 1) и подпунктов 9), 11)-16), 18)-22) пункта 13 раздела VII.

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

Изменения и дополнения в Договор вносятся с общего согласия Сторон. Требования одной из Сторон о начале переговоров является обязательным для другой стороны. Все дополнения и изменения, внесенные в Договор, рассматриваются коллегиально комиссией, создаваемой из числа представителей Работодателя и Профсоюза, оформляются дополнительным соглашением, подписываемым Сторонами, которое является неотъемлемой частью Договора и имеет равную с ним юридическую силу.

Толкование положений договора осуществляется по взаимному согласованию Сторон.

8. В период реорганизации Общества Договор сохраняет свое действие до заключения нового.

Раздел III

Организация и нормирование труда, заработная плата, доплаты и надбавки

9. Работодатель обязуется:

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

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

Обеспечить долю основной заработной платы не менее 75 процентов в заработной плате работников без учета единовременных стимулирующих выплат; Применять в качестве минимальных гарантий оплаты труда для работников Общества - тарифные ставки и оклады, определенные на основе тарифной сетки по оплате труда.

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

Разряды по оплате труда служащих устанавливать в соответствии с требованиями квалификационных характеристик соответствующих должностей и установленных схем должностных окладов;

3) устанавливать работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда;

4) производить введение и пересмотр норм труда (выработки времени, обслуживания и численности) с учётом достигнутого уровня техники, технологии, организации труда, рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан. Извещать работников, которых касаются изменения норм труда не менее, чем за месяц до введения изменений. Определять перечень применяемых нормативных материалов (межотраслевых, ведомственных, отраслевых, местных), а также сроки их введения, разработки и пересмотра по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом;

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

б) обеспечить выплату заработной платы работникам Общества не позднее 10 числа месяца, следующего за расчетным.

При расторжении трудового договора выплату сумм, причитающихся работнику, производить не позднее трех рабочих дней после его расторжения.

7) обеспечить своевременное перечисление обязательных пенсионных взносов;

8) применять при расчетах заработной платы доплату работникам, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия и радиационного риска (Приложение 2).

Расчет доплат за проживание в экологически неблагоприятных районах Приаралья производить исходя из часовой тарифной ставки (должностного оклада) работника;

9) производить работникам доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам) в соответствии с актами Работодателя:

а) доплаты:

за совмещение профессий (должностей) – до 30 процентов;

за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ – до 30 процентов;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы – до 30 процентов. Штатным заместителям руководителей доплату за исполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей не производить;

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

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

охранникам, непосредственно связанным с сопровождением и охраной грузов в поездах, в размере 12 процентов к тарифной ставке (окладам);

б) надбавки:

за выполнение особо важной работы на срок ее проведения (руководителям, специалистам и служащим) – до 30 процентов;

10 процентов от тарифной ставки (оклада) работникам, награжденным знаками «Почетный железнодорожник» и «Лучший охранник»;

работникам производственного персонала за опыт работы, личные деловые качества, способность к подготовке, обоснованию и принятию оптимальных решений в работе в размере до 30% тарифной ставки (оклада) по основной работе, при этом данные надбавки выплачивать работникам производственного персонала (стрелковых команд) филиалов Общества, имеющих стаж работы в Обществе 15 и более лет (по состоянию на 01 июля 2012 года) на основании приказа президента Общества согласно служебной записке директора филиала Общества.

При привлечении к дисциплинарной ответственности за нарушение трудовой дисциплины, действующих правил и инструкций по безопасности и охране труда и других касающихся деятельности охранника правил, а также с момента перевода работника на другую должность или принятия работника вновь на эту же должность выплата надбавки прекращается;

в) компенсирующую доплату производить в пределах установленного плана расходов на оплату труда и в пределах нормы часов за фактически отработанное время работникам филиалов Общества в соответствии с Положением об оплате труда работников филиалов АО «Военизированная железнодорожная охрана»;

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

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

10) применять виды морального и материального стимулирования работников в соответствии с актами Работодателя;

11) предусмотреть следующие виды премий за календарный период за счет экономии средств, выделенных на оплату труда, всем категориям работников Общества:

- по итогам работы за квартал;
- за год.

Кроме того, в пределах выделенных средств на оплату труда осуществлять выплату единовременной премии ко Дню независимости Республики Казахстан, а также к профессиональному празднику «День работников транспорта» в фиксированном размере – не более десяти минимального размера заработной платы, установленного законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год (далее – МРЗП). Выплату премии производить работникам, состоящим в штате на дату издания приказа о премировании, за исключением следующих категорий работников:

а) находящиеся в отпусках по беременности и родам, а также в связи с усыновлением или удочерением новорожденных детей непосредственно из родильного дома;

б) находящиеся в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста, установленного действующими нормативными правовыми актами Республики Казахстан;

в) находящиеся в отпуске свыше 30 календарных дней без сохранения заработной платы по соглашению сторон трудового договора на основании заявления работника;

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

13) начислять при расчете заработной платы следующие доплаты и надбавки: за классность, профессиональное мастерство, вредные условия труда, совмещение профессий, часы ночной и сверхурочной работы;

14) в связи с отменой провизионных билетов формы 9-а и 9-б, билетов – карточек формы 5, консультативных билетов формы 10, установить ежемесячную надбавку работникам, проживающим и работающим:

на станциях 5 класса, разъездах и обгонных пунктах – в размере 2 месячных расчетных показателей, установленных законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год (далее - МРП);

на станциях 4 класса - в размере 1,5 МРП;

на станциях 3 класса - в размере 1 МРП.

Если работник проживает на одной из вышеуказанных станций, а работает на другой, то размер доплат устанавливать по месту его проживания;

15) оплачивать работникам не ниже чем в полуторном размере часы сверхурочной работы, в том числе и при суммированном учете рабочего времени;

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

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

16) оплачивать время простоя не по вине работника из расчета 50 процентов от среднемесячной заработной платы. При возникновении ситуации, создающей угрозу жизни или здоровью работника (при подтверждении такой ситуации специальными службами охраны труда Общества, а в случаях конфликта – Государственной инспекцией труда), выплачивать ему среднюю заработную плату за весь период, который потребовался для устранения нарушений (время простоя по вине работника оплате не подлежит);

17) производить работникам надбавку за работу, постоянно выполняемую в пределах обслуживаемых участков, связанную с перемещением или выполнением работ в пути следования, имеющую разъездной характер, установленный трудовым договором в размере не менее 35 процентов от МРП;

18) оплачивать квалифицированным работникам, не освобожденным от основной работы, привлекаемым с их согласия приказом директоров филиалов Общества к обучению других работников (помесячно), работу по обучению одного принятого или переведенного работника – в размере 10% от тарифной ставки (оклада);

19) привлекать работников, работающих по графику сменности или вахтовым методом по графику вахт, к работе в праздничные дни, а также в выходные дни, предусмотренные пунктом 5 статьи 84 Трудового кодекса, без письменного согласия работников и издания акта работодателя.

Привлекать к работе в выходные и праздничные дни с письменного согласия работника или по его просьбе на основании акта работодателя, за исключением случаев, предусмотренных статьей 86 Трудового кодекса, и работников, работающих по графику сменности (графику вахт).

За работу в выходные и праздничные дни работнику по желанию работника предоставлять другой день отдыха или производить оплату в двойном размере исходя из дневной (часовой) ставки работника.

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

10. Работодатель обязуется;

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

Учет и порядок оплаты рабочего времени определяется актами Работодателя по согласованию с Профсоюзом;

2) обеспечивать работнику возможность приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно.

Указанные часы (время приема пищи) учитывать в рабочем времени. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определять актом Работодателя;

3) устанавливать работающим инвалидам 1 и 2 групп сокращенную продолжительность рабочего времени не более тридцати шести часов в неделю при 6-ти дневной рабочей неделе, не более 35 часов при 5-ти дневной рабочей недели с сохранением полной оплаты труда;

4) применять суммированный учет рабочего времени на работах, связанных с непрерывным перевозочным процессом, безопасностью движения поездов, с круглосуточной непрерывной работе в сменах, с охраной объектов и охранной деятельностью с учетным периодом – один год;

5) при сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливать графиками сменности. Графики сменности доводить до сведения работников не позднее чем за десять календарных дней до введения их в действие;

6) работникам, занятым на сменной работе, за работу в первый день Курбан-айта по мусульманскому календарю, 7 января - православное Рождество, оплату производить согласно подпункту 19) пункта 9 настоящего Договора, или по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха с оплатой в одинарном размере;

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

8) предоставлять работникам оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска следующей продолжительностью:

руководителям и специалистам – 30 календарных дней, служащим и производственному персоналу – 24 календарных дня (Приложение 3).

Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемых Работодателем, с учетом мнения работников либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон.

В случае изменения графика отпусков в связи с производственной необходимостью Работодатель обязан уведомить работника об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск работнику за первый и последующие годы работы по соглашению сторон предоставлять в любое время рабочего года.

Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) может быть прерван, перенесен, разделен на части, только с письменного согласия Работника или по его просьбе. Перенесенный трудовой отпуск по соглашению сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий год или предоставлен по просьбе Работника отдельно в другое время.

Запрещается не предоставление неиспользованного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска либо его части в течение двух лет подряд.

В случае отзыва работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (с его согласия) неиспользованные дни трудового отпуска, в том числе дополнительного отпуска, предоставлять в другое время в текущем году или присоединять к трудовому отпуску за следующий рабочий год, либо выплачивать компенсацию. Отзыв производить только после использования дней дополнительного отпуска за вредные условия труда.

Оплату ежегодного трудового отпуска производить не позднее, чем за три рабочих дня до его начала, а в случае предоставления трудового отпуска вне графика отпусков – не позднее трех рабочих дней со дня его предоставления;

9) предоставлять дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска:

а) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью не менее шести календарных дней согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, утвержденному законодательством Республики Казахстан.

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

В случае не проведения работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск и повышенный размер оплаты труда, утвержденному законодательством Республики Казахстан;

б) инвалидам первой и второй групп продолжительностью не менее шести календарных дней;

в) работающим и проживающим в зонах экологического бедствия (для зон радиационного риска при наличии документов, подтверждающих право на льготы и компенсации в соответствии с законодательством Республики Казахстан).

Дополнительные отпуска не входят в очередной оплачиваемый трудовой отпуск, расчет и оплата по ним производятся в таком же порядке, как и расчет оплаты ежегодного трудового отпуска;

10) при направлении на обучение, повышение квалификации в том числе и за пределы Республики Казахстан, оплачивать работнику расходы за проезд в купейном вагоне, за проживание (если стоимость проживания не включается в стоимость обучения) и суточные в установленном размере за время следования к месту обучения и обратно.

За период прохождения обучения, повышения квалификации сохранять за работником прежнее место работы (должность) и заработную плату.

По завершении обучения, повышения квалификации обучаемый обязан отработать у Работодателя срок, согласованный Сторонами в договоре обучения.

При расторжении трудового договора, работником не отработавший срок указанный в договоре на обучение (повышения квалификации) возмещает работодателю затраты, связанные с его обучением (повышением квалификации) пропорционально недоработанному сроку в течение срока указанному в договоре обучении (повышения квалификации) с даты расторжения Трудового договора, за исключением случаев предусмотренными статьей 51, подпунктами 1), 2), 3), 6), 20), 23), 24) пункта 1 статьи 52, статьей 55, подпунктами 3), 4), 5), 6) пункта 1 статьи 57, статьями 58, 59 Трудового кодекса;

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

12) сохранять работникам, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее трех лет, режим полного рабочего дня (полной рабочей недели).

13) не привлекать беременных женщин к работе в ночное время, работе в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе, не отзывать их из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

Направление в командировку беременных женщин допускается, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям, при этом указанные работники вправе отказаться от направления в командировку;

14) предоставлять женщинам отпуска по беременности и родам продолжительностью семьдесят календарных дней до родов и пятьдесят шесть (в случае осложненных родов или рождения двух или более детей — семьдесят) календарных дней после родов, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Исчисление отпусков производится суммарно, и отпуск предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов, и продолжительности работы у работодателя.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставлять оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск.

Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка.

15) не допускать часы сверхурочных работ на работах с особо опасными и особо вредными условиями труда.

Раздел V.

Занятость, социальная защита, профессиональная подготовка и переподготовка высвобождаемых работников

11. Работодатель обязуется:

1) осуществлять прием на работу в соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан, с обязательным ознакомлением с правилами трудового распорядка, иными актами Работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и настоящим Договором;

2) обеспечивать заключение трудовых договоров, с работниками при приеме их на работу по определенной специальности, квалификации или должности (трудовую функцию) и вносить в трудовой договор дополнения в случае изменения условий труда;

3) предусмотреть, при приеме на работу заключение договора о полной материальной ответственности в соответствии с внутренним документом Общества;

4) предусмотреть при заключении трудовых договоров с работниками:

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

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

в) порядка предоставления отпусков или выплаты компенсации за неиспользованный отпуск;

г) положений о материальном и моральном стимулировании;

д) применения для отдельных профессий рабочих, должностей специалистов и служащих следующих режимов работы в соответствии с актами Работодателя: дежурство на

дому или в специально оборудованной комнате на объекте в пределах установленной нормы часов; гибкий график работы, неполный рабочий день;

5) при сокращении численности или штата работников в первоочередном порядке расторгать трудовые договоры со следующими работниками:

- а) проходящими испытательный срок;
- б) имеющими наименьший стаж работы в Обществе;
- в) имеющими дисциплинарные взыскания, срок действия которых не истек;
- г) не имеющими соответствующего образования по данной специальности и опыта работы;

б) предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников:

- а) работникам, являющимся единственными кормильцами;
- б) родителям многодетных семей, имеющих четырех и более детей;
- в) работникам, проработавшим в организациях Общества (мужчины – не менее 25 лет; женщины – не менее 20 лет);
- г) награжденным знаком «Почетный железнодорожник».

Не допускать при сокращении штата или численности увольнение двух работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности предприятия;

7) не расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя с беременными женщинами, предоставившими справку о беременности, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1, 4)-25) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса;

8) при упразднении структурного подразделения Общества, сокращении штата или численности работников:

а) уведомить работника о предстоящем расторжении трудового договора письменно не менее чем за один месяц;

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

в) выплачивать компенсационные выплаты в связи с потерей работы по инициативе Работодателя в соответствии с Трудовым Кодексом;

г) предоставлять центру занятости населения в полном объеме информацию о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией работодателя – юридического лица либо прекращением деятельности работодателя – физического лица, с сокращением численности или штата работников, со снижением объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроках, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения;

9) гарантировать работу в структурных подразделениях Общества:

- работникам, проработавшим на железнодорожном транспорте не менее 20 лет, за три года до наступления права ухода на пенсию по возрасту за исключением работников, трудовые договоры с которыми расторгаются по основаниям, предусмотренным подпунктами 4), 8) – 16), 18, 23, 25 пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса;

- награжденным знаками «Почётный железнодорожник», «Лучший охранник»;

10) не допускать расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее трехлет, по основаниям,

предусмотренным подпунктами 2) и 4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от работодателя и работников;

11) регулировать численность работников в случае снижения объема работы в первую очередь за счет:

а) естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;

б) мероприятий по переобучению, переподготовке высвобождаемых работников за счет средств Работодателя;

в) перемещения кадров внутри подразделений на освободившиеся рабочие места;

г) использования временной и сезонной занятости работников;

д) применения как временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени;

е) перемещения внутри структурных подразделений Общества;

ж) переезда на новое место работы с оплатой проезда (за исключением авиатранспорта) работнику до места назначения;

з) перевода (в случае сокращения численности штата) с согласия работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение одного месяца с момента перевода;

12) при увеличении штата работников, сообщать об этом работникам, уволенным по сокращению штата в последние шесть месяцев, направляя им уведомления об имеющихся вакансиях, при этом необходимо учитывать соответствие данного работника квалификационным требованиям вакантной должности (если в течение 10 дней после получения уведомления работник не обратился к Работодателю, то он теряет право на преимущественное трудоустройство);

13) обеспечивать преимущественное трудоустройство высвобождаемых работников на вакантные рабочие места с соответствующей переподготовкой. Переквалификацию работников, осуществлять за счет средств Общества с выплатой за время обучения 75 процентов их среднего заработка;

14) расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по основаниям, предусмотренными подпунктами 2), 4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, а также прекращение трудового договора в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса производить с учетом мотивированного мнения органа профессионального союза в порядке, предусмотренном приложением 5 к Договору;

15) уведомлять не позже чем за один месяц соответствующие профсоюзные органы о намерениях упразднить структурные подразделения Общества, об изменении формы собственности, полной или частичной приостановки производства по инициативе Работодателя, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, при этом включать представителей Профсоюза в состав комиссий и рабочих групп;

16) в случаях изменения наименования, ведомственной принадлежности работодателя, смены собственника акций (долей участия) юридического лица, реорганизации работодателя - юридического лица продолжать с работниками трудовые отношения без изменений;

17) в течение двух месяцев принять на работу в Общество лиц, отслуживших срочную воинскую службу, если они работали до призыва на срочную воинскую службу Обществе;

18) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работника. Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются Правилами проведения аттестации, утвержденным внутренним документом Общества;

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

20) Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создавать на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников согласительные комиссии в центральном аппарате и филиалах Общества.

Количественный состав членов согласительной комиссии, порядок её работы, содержание и порядок принятия решения согласительной комиссией, срок полномочий согласительной комиссии устанавливаются Положением о согласительной комиссии (приложение б к настоящему Договору);

21) не допускать продление трудового договора при достижении пенсионного возраста в соответствии с пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» с работниками, занятыми на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Раздел VI

Безопасность и охрана труда

12. Работодатель обязуется:

1) обеспечить выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда;

2) ежегодно выделять целевым назначением средства на охрану труда в размере не менее одного процента от фонда оплаты труда, без учета затрат на специальную одежду, спец обувь, средства индивидуальной защиты (медикаменты и аптечки первой необходимости, моющие средства);

3) проводить аттестацию постоянных рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет;

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

5) обеспечить на рабочих местах условия труда в соответствии с санитарными нормами, контроль за состоянием охраны труда, своевременное информирование трудового коллектива о результатах его работы. Не привлекать работников к исполнению обязанностей при не обеспечении безопасных условий труда на рабочем месте.

Не допускать прием женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелые работы и работы с вредными условиями труда;

6) обеспечить работников по установленным нормам моющими, дезинфицирующими средствами и другими средствами индивидуальной защиты, а также спецодеждой, спецобувью.

В случае преждевременного износа средств индивидуальной защиты производить их досрочную замену в случаях некачественной продукции.

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

7) производить бесплатную выдачу специальной (форменной) одежды с (предусмотренными знаками различия и аксессуарами) установленного образца на период работы в Обществе, либо компенсировать работнику затраты, при наличии накладной, счет – фактуры и фискального чека, для которых ношение в рабочее время обязательно в соответствии с актами Работодателя.

При расторжении трудового договора по инициативе работника (при переводе в той же организации на другую работу, в том числе при переводе в другое юридическое лицо, для которой выданная ему специальная одежда не предусмотрена нормами) за работником с его согласия сохранить выданную ему специальную одежду с возмещением ее остаточной стоимости.

При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии со статьей 52 Трудового кодекса за работником с его согласия сохранить выданную ему специальную одежду, при этом работник обязан возместить работодателю остаточную стоимость выданной специальной одежды, за исключением случаев предусмотренными подпунктами 1), 2), 3), 20), 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса;

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

9) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью лицам, имеющим право на возмещение вреда, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, а также расходы, вызванные повреждением здоровья на производстве, лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии и др., если признано, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и не получает их бесплатно.

Оплату расходов на лечение санаторно-курортное лечение производить по фактическим затратам лица, имеющего право на возмещение вреда, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, после предоставления подтверждающих документов.

Компенсировать расходы на санаторно-курортное лечение по путевкам в санаториях, расположенных на территории Республики Казахстан, а также по путевкам в санаториях, расположенных за пределами Республики Казахстан, в случае если потерпевший по состоянию здоровья нуждается в получении санаторно-курортного лечения, не предоставляемого в Республике Казахстан, в пределах выделенных средств в бюджете Общества.

Для оплаты расходов работника, имеющего право на возмещение вреда, причиненного его здоровью при исполнении трудовых обязанностей, на протезирование заключается Соглашение по форме, установленной в Приложении 4 к настоящему Договору;

10) в соответствии с законодательством Республики Казахстан возмещать работникам, пострадавшим в результате производственной травмы или профессионального заболевания, расходы, связанные с лечением, протезированием и другими видами медицинской и социальной помощи, если пострадавшие работники признаны нуждающимися в них.

В связи со смертью работника Общества на производстве, работодатель помимо выплаты пособия на погребение обязуется выплатить единовременное пособие в размере 3 (трех) среднемесячных заработных плат;

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

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

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

14) переводить работника на другое рабочее место в случае приостановления работы по требованию органов государственного надзора и контроля, сохраняя среднюю заработную плату;

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

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

17) обеспечить переработку правил и типовых инструкций по безопасности труда по согласованию с профсоюзным органом;

18) страховать работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей;

19) проводить за счет собственных средств обязательные, периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и предсменное, послесменное медицинское освидетельствование работников в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и актом работодателя, а также при переводе на другую работу с изменениями условий труда либо при появлении признаков профессионального заболевания.

Направлять работников за счет средств Общества на профилактические медицинские осмотры в случаях, предусмотренных законодательством Республики Казахстан и актом работодателя.

Организовывать проведение периодических медицинских осмотров и обследований работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан за счет средств Общества;

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

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

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

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

Раздел VII

Социальный пакет работникам Общества

13. Работодатель обязуется:

1) выплачивать работникам:

а) при расторжении трудового договора в связи с установлением инвалидности I и II групп, со стажем работы 5 и более лет в организациях Общества единовременное пособие в размере должностного оклада (тарифной ставки);

б) при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, компенсацию в размере, одного должностного оклада (тарифной ставки);

2) оказывать единовременную материальную помощь (в случае если члены семьи, имеющие право на материальную помощь, являются работниками Общества, помощь оказывать одному из них):

а) в связи со смертью работника и членов его семьи, а также родных братьев и родных сестер работника, если на них в установленном законодательством Республики Казахстан оформлено опекуновство – в размере 35-кратного МРП (к заявлению, являющемуся основанием для оказания материальной помощи, должна быть приложена копия свидетельства о смерти). В случае смерти работника Общества выплата производится одному члену семьи при предоставлении подтверждающего документа о родстве с работником. В случае смерти работника и всех членов его семьи выплата производится близкому родственнику при предоставлении подтверждающего документа только за работника Общества и одного скончавшегося члена семьи;

б) работникам Общества в связи с регистрацией брака в размере одной минимальной заработной платы (к заявлению, являющемуся основанием для оказания материальной помощи, прилагается копия свидетельства о браке);

в) в связи с рождением, усыновлением/удочерением ребенка - в размере двукратной минимальной заработной платы, а при рождении у работника двух или более детей - в размере трехкратной минимальной заработной платы (к заявлению, являющемуся основанием для оказания материальной помощи, должна быть приложена копия свидетельства о рождении ребенка);

г) работнику Общества в случае болезни социально значимым заболеванием в соответствии с перечнем, утверждённым законодательством Республики Казахстан, в размере 20-кратного МРП на основании заключения медицинского органа, единовременно, один раз в год по факту заболевания;

д) один раз в год единовременное пособие в размере 10-кратного МРП, работникам Общества, имеющим детей – инвалидов детства до 18 лет в соответствии с актом работодателя по согласованию с профсоюзом.

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

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

3) при предоставлении работнику Общества очередного оплачиваемого трудового отпуска при наличии стажа работы в Обществе не менее 5 (пяти) лет и размера должностного оклада ниже 50-кратного МРП, а также наличии медицинских показаний, заполненной санаторной карты, оплаченного счета за путевку, оказывать на приобретение путевки на санаторно – курортное лечение материальную помощь в размере не более 3 (трех) кратной минимальной заработной платы;

4) производить единовременное поощрение женщин в связи с празднованием международного женского дня 8 марта в размере 2 МРП в пределах средств, выделенных на эти цели;

5) производить не более одного раза в двадцать четыре месяца оплату протезирования зубов (за исключением драгоценных металлов) работникам, имеющим стаж работы на железнодорожном транспорте не менее 20 лет.

Материальная помощь производится на основании документов, подтверждающих факт оказания услуг по протезированию зубов (счет-фактура, акт выполненных работ и фискальный чек), но не более 20-кратного МРП;

б) обеспечить постановку на учет в филиалах Общества работников, получивших инвалидность 1, 2 групп, при расторжении трудового договора в связи с инвалидностью, с предоставлением льгот как неработающим пенсионерам;

7) согласовывать с профсоюзными органами представления на награждение работников правительственными и отраслевыми наградами, а также разработанные по этим вопросам акты Работодателя;

8) производить единовременное поощрение работника за добросовестный труд, в связи с наступлением юбилейных дат: женщины 50, мужчины 60 лет, в размере месячной тарифной ставки (оклада);

9) работникам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник» возмещать не более 1 раза в год расходы на оплату проезда в спальном вагоне пассажирского/скорого поездов, а также в поездах, сформированных из вагонов «Тальго» класса «Бизнес» (туда и обратно, при этом, в случае отсутствия возможности приобретения со станции отправления проездных документов (билетов), оплата проезда может быть осуществлена на основании проездного документа (билета), приобретенного на других станциях по тому же пути) на железнодорожном транспорте по территории Республики Казахстан и государств – участников Содружества Независимых Государств;

10) в период школьных каникул выделять деньги в пределах выделенных средств в бюджете Общества на:

а) организацию летнего оздоровительного отдыха детей работников Компании в детских оздоровительных центрах;

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

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

11) предусмотреть в бюджете средства на организацию детских новогодних утренников из расчета не менее 50 процентов от МРП на одного ребенка и на приобретение новогодних подарков стоимостью одного подарка до одного МРП детям работников центрального аппарата и филиалов Общества до десятилетнего возраста включительно;

12) сохранять за работником, являющимся донором, на время обследования и донации крови и ее компонентов место работы (должность) и среднюю заработную плату, а также предоставлять иные гарантии в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;

13) оказывать единовременную материальную помощь работникам Общества – участникам ликвидации Чернобыльской аварии в размере 5-кратного МРП;

14) ко дню вывода войск из Афганистана, а также участникам боевых действий на Таджикско – Афганской границе и военных конфликтов в размере 5-кратного МРП-работникам Общества из числа воинов – интернационалистов;

15) предусмотреть в бюджете Общества расходы, связанные с проведением спортивных мероприятий, приобретением спортивного инвентаря, аренды залов для занятий по физической подготовке работников Общества в соответствии с утвержденным календарным планом спортивно-массовых мероприятий и соревнований Общества по согласованию со структурным подразделением Компании, курирующие данные вопросы;

16) оказывать материальную помощь в размере 50 МРП работникам, пострадавшим в результате чрезвычайной ситуации природного, техногенного характера в соответствии с Законом Республики Казахстан «О гражданской защите»;

17) один раз в год к 1 сентября оказывать работникам, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей (не менее одного ребенка школьного возраста) материальную помощь в размере - 10 МРП;

18) обеспечить участие работников в спортивных, социально-культурных мероприятиях, молодежных форумах, конференциях, тренингах, проводимых Компанией, Обществом и сборных команд Общества в республиканских и международных соревнованиях, сохранив место работы (должность) и заработную плату;

19) командировать работников для участия в социально-культурных мероприятиях, молодежных форумах, конференциях, тренингах, проводимых Обществом, а также для участия в республиканских и международных спортивных мероприятиях при наличии приглашения и подтверждения расходов на командирование приглашающей стороной и/или наличии средств в бюджете на данные расходы, с сохранением заработной платы в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

20) применять виды морального и материального стимулирования работников в соответствии с актами работодателя, согласованными с профсоюзом;

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

22) социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивать:

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

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

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

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

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

23) финансирование расходов по статьям общехозяйственных расходов социального характера производить в пределах утвержденного бюджета на соответствующий финансовый год;

24) при ухудшении производственно – финансовых показателей Общества производить пересмотр сметы расходов на социальные льготы для работников Общества.

Раздел VIII. Социальный пакет пенсионерам Общества

14. Работодатель обязуется:

1) оказывать единовременную материальную помощь неработающим пенсионерам, состоящим на учете в филиалах Общества:

а) в случае болезни социально значимым заболеванием в соответствии с перечнем, утверждённым законодательством Республики Казахстан в размере 10-кратного МРП;

б) в размере 15-кратного МРП – семье неработающего пенсионера в случае его смерти либо лицу, осуществляющему погребение;

в) ежегодно ко Дню работников транспорта неработающим пенсионерам, имеющим стаж работы на железнодорожном транспорте не менее 10 лет и ушедшим на пенсию по возрасту из организации железнодорожного транспорта - в размере 2 МРП;

г) ко дню празднования Дня Победы неработающим пенсионерам, являющимся участниками Великой Отечественной войны, спецформирований Народного комиссариата путей сообщений, а также труженникам тыла в годы Великой Отечественной войны в размере 30 МРП;

д) в размере 10-кратного МРП, в связи с наступлением юбилейных дат: женщинам – 60, 70, 80, 90 и 100 лет, мужчинам – 70, 80, 90 и 100 лет;

2) производить не более одного раза в двадцать четыре месяца оплату протезирования зубов (за исключением драгоценных металлов) неработающим пенсионерам, имеющим стаж

работы на железнодорожном транспорте: женщины – 20 и более лет, мужчины – 25 и более лет.

Материальная помощь производится на основании документов, подтверждающих факт оказания услуг по протезированию зубов (счет-фактура, акт выполненных работ и фискальный чек), но не более 20 - кратного МРП;

3) неработающим пенсионерам, награжденным знаком «Почетный железнодорожник», возмещать не более одного раза в год, расходы на оплату проезда в спальном вагоне пассажирского/скорого поездов, а также в поездах, сформированных из вагонов «Гальго» класса «Бизнес» (туда и обратно, при этом, в случае отсутствия возможности приобретения со станции отправления проездных документов (билетов), оплата проезда может быть осуществлена на основании проездного документа (билета), приобретенного на других станциях по тому же пути) на железнодорожном транспорте по территории Республики Казахстан и государств – участников Содружества Независимых Государств;

4) в соответствии с актами работодателя производить поощрение неработающих пенсионеров и инвалидов, стоящих на учете в филиалах Общества;

5) финансирование расходов по статьям общехозяйственных расходов социального характера производить в пределах утвержденного бюджета на соответствующий финансовый год;

6) при ухудшении производственно – финансовых показателей Общества производить пересмотр сметы расходов на социальные льготы для работников Общества.

IX. Обязанности Профсоюза

15. Профсоюз обязуется:

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

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

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

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

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

6) представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, но присоединившихся к Договору, на тех же условиях, как и для членов профсоюза;

7) защищать социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза по вопросам:

повышения их жизненного уровня;

увольнения и содействия занятости;

соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха;

8) проводить работу по пропаганде здорового образа жизни, в организации отдыха и оздоровления детей, контролируя при этом соблюдение принципов социальной справедливости и равномерного охвата всех регионов Общества;

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

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

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

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

12) оказывать организационную, консультативную, правовую и материальную помощь членам Профсоюза;

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

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

15) для осуществления контроля за выполнением настоящего Договора посещать рабочие места членов Профсоюза;

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

17) в рамках социального партнерства принять участие:

в организации сопровождения детей работников Общества до мест проведения отдыха и обратно;

в обеспечении своевременного и качественного проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в соответствии с условиями, определенными в отдельном договоре между Работодателем и Профсоюзом.

Раздел X. Создание условий и гарантии для деятельности Профсоюза

16. Работодатель обязуется:

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

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

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

Возмещение расходов производится в соответствии с Правилами командирования работников Общества;

4) удерживать одновременно с выплатой заработной платы с письменного согласия членов Профсоюза и перечислять через бухгалтерию членские взносы на счет Профсоюза;

5) возмещать железнодорожные транспортные расходы представителю Профсоюза, не освобожденному от основной работы, принимающему участие в расследовании

несчастных случаев на производстве и проведении проверок состояния охраны труда, выполнении мероприятий по его улучшению;

б) освободить от исполнения трудовых обязанностей работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы:

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

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

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

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

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

Раздел XI. Ответственность сторон за невыполнение принятых обязательств

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

Раздел XII. Контроль за исполнением Договора

18. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется представителями Работодателя и Профсоюза.

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

20. Итоги выполнения настоящего Договора рассматриваются Работодателем и Профсоюзом два раза в год.

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

22. Текст Договора публикуется в отраслевой газете и размещается на корпоративном сайте Общества.

**Председатель Правления
акционерного общества
«Военизированная
железнодорожная охрана»**

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

М. Турарбеков

Т. Ескенов

Приложение 1
к Коллективному договору
между АО «Военизированная
железнодорожная охрана» и
его трудовым коллективом
на 2018-2020 годы

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

Работник АО «Военизированная железнодорожная охрана», не являющийся членом филиала общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта» «Военизированная железнодорожная охрана» (далее – профсоюз), но выразивший намерение в том, чтобы действия Коллективного договора между АО «Военизированная железнодорожная охрана» (далее – Общество) и его трудовым коллективом распространялось и на него, вправе присоединиться к Коллективному договору на основании письменного заявления.

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

Заявление регистрируется в кадровой службе центрального аппарата/филиала Общества, после чего заявление рассматривается на совместном заседании с участием представителей работодателя и профсоюза, при этом срок рассмотрения заявления не должен превышать 1 (одного) месяца с даты регистрации заявления.

В случае несогласия представителей работников с присоединением работников к действию Коллективного договора, работодатель может внести дополнения в трудовой договор, предусматривающие дополнительные льготы и компенсации.

Профсоюз составляет списки работников Общества, не являющихся членами профсоюза, присоединившихся к Коллективному договору на основании письменного заявления и представляют соответствующие данные в кадровую службу центрального аппарата/филиала Общества, а также в филиалы профсоюза.

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

ОБРАЗЕЦ

Директору филиала

**Председателю
профсоюзного комитета**

от _____

Заявление

Прошу Вас распространить на меня действие Коллективного договора, заключенного между АО «Военизированная железнодорожная охрана» и его трудовым коллективом на 2018-2020 годы, на тех же условиях, как и для членов профсоюза.

Подпись дата ФИО

Приложение 2
к Коллективному договору
между АО «Военизированная
железнодорожная охрана» и
его трудовым коллективом
на 2018-2020 годы

**Перечень
доплат к заработной плате и льгот, установленных
работникам, осуществляющих трудовую деятельность в зонах экологического бедствия
и радиационного риска**

I. Районы Семипалатинского ядерного полигона

Наименования территорий, подвергшихся воздействию экологического бедствия		Размер социальных выплат к заработной плате	Льготы и компенсации
наименование областей, районов	наименование участков железнодорожной линии		
1	2	3	4
Зона максимального радиационного риска			
Восточно-Казахстанская область: Жана-Семейский район Павлодарская область: Майский район Майский сельский округ (бывший Акжарский сельсовет)	разъезд №1 – станция Шоптыках, станция Жана-Семей (искл.) - станция Делеген (Конечная искл.) разъезд Май (разъезд 184км)	1,75 МРП	дополнительный отпуск 12 календарных дней
Зона повышенного радиационного риска			
Павлодарская область: Майский район	на железнодорожном участке станция Аксу – станция Дегелен: разъезд Курколь (29 км) – Разъезд Май (разъезд 184 км) исключительно	1,5 МРП	дополнительный отпуск 10 календарных дней

Восточно-Казахстанская область: а) районы: Бородулихинский, Чарский, Жарминский, Аягозский; г.Семей, г.Курчатов	разъезд 552 км (вкл.) – станция Жузагач, станция Семипалатинск и станция Жана-Семей	1,5 МРП	дополнительный отпуск 10 календарных дней
1	2	3	4
б) районы: Шемонаихинский, Глубоковский, Уланский; г.Усть-Каменогорск, г. Риддер	разъезд Казахстанский – п. Огнёвка (вкл.), участок Защита – Лениногорск		дополнительный отпуск 10 календарных дней
Зона чрезвычайного радиационного риска			
Восточно-Казахстанская область: Бескарагайский район	станция Чаган	2 МРП	дополнительный отпуск 14 календарных дней
Зона минимального радиационного риска			
Восточно-Казахстанская область:			
Районы: Таскескенский, Зыряновский, Серебрянский	станция Актогай; станция Серебрянка – станция Зыряновск	1,25 МРП	дополнительный отпуск 7 календарных дней
Карагандинская область: Каркаралинский район	станция Кокпекты (искл.) – станция Карагайлы		
Территория с льготным социально-экономическим статусом			
Павлодарская область: Баян-Аулский район	станция Ушкулын	1 МРП	дополнительный отпуск 5 календарных дней

II. Районы Приаралья

Зона экологической катастрофы			
Кызылординская область: районы: Аральский, Казалинский Актюбинская область: Челкарский район	станция Курлык (вкл.) – станция Тюратам (искл.), станция Саксаульская – разъезд 16 (вкл.) разъезд №59 (Биршогыр) – Шокысу – разъезд 82, станция Шалкар – станция Тассай (вкл.)	коэффициент 1,5 *	дополнительный отпуск 12 календарных дней, материальная помощь в размере оклада или месячной тарифной ставки
1	2	3	4
Зона экологического кризиса			
Кызылординская область	станция Тюратам - станция Беш-Арык	коэффициент 1,3 *	дополнительный отпуск 9 календарных дней, материальная помощь в размере оклада или месячной тарифной ставки
Актюбинская область: районы: Темирский, Байганинский, Ыргызский, Мугаджарский. Карагандинская область: Улытауский район Южно-Казахстанская область: районы: Арысский, Отрарский Туркестанский	Темир (искл.) – Сагиз (иск.) станция Кудык – разъезд № 59 (искл.) станция Промежуточная - 16 разъезд (искл.) разъезд Жаркум (искл.) – разъезд Сагыр (вкл.) разъезд 12 – станция Жезказган (искл.) станция Монтай - Таш (вкл.) - станция Беш-Арык (искл.)	коэффициент 1,2 *	дополнительный отпуск 7 календарных дней, материальная помощь в размере оклада или месячной тарифной ставки

Примечания:

1. Продолжительность дополнительного отпуска учитывается при выплате компенсации за неиспользованный отпуск и не увеличивается на число праздничных дней.

В случае отзыва работника из трудового отпуска с его согласия неиспользованный дополнительный отпуск предоставляется в текущем году или присоединяется к трудовому отпуску за следующий рабочий год. За неиспользованный дополнительный отпуск выплата

компенсации не производится. Материальная помощь производится одновременно с предоставлением отпуска и не оказывается при выплате компенсации за неиспользованный отпуск.

2. Коэффициенты к заработной плате за проживание в зоне экологического бедствия районов Приаралья начисляются на тарифную ставку (должностной оклад) работника, за фактически отработанное время. Размер выплачиваемых доплат составит: $(K-1) \times (T / H \times T \text{ факт})$, где:

К – коэффициент, установленный в зонах экологического бедствия;

T (тенге) – размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) работника;

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

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

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

Приложение 3
к Коллективному договору
между АО «Военизированная
железнодорожная охрана» и
его трудовым коллективом
на 2018-2020 годы

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТПУСКОВ

№ п/п	Наименование должностей	Количество календарных дней отпуска
1	2	3
Центральный аппарат Общества		
1.	Заместитель Председателя Правления	30
2.	Вице-президент	30
3.	Исполнительный директор	30
4.	Главный бухгалтер	30
5.	Корпоративный секретарь	30
6.	Советник	
7.	Директор департамента	30
8.	Главный менеджер	30
9.	Начальник управления	30
10.	Начальник отдела	30
11.	Менеджер	30
12.	Помощник	
13.	Главный специалист	30
Филиалы Общества		
1.	Директор филиала	30
2.	Заместитель директора филиала	30
3.	Главный бухгалтер	30
4.	Начальник управления	30
5.	Главный менеджер	30
6.	Помощник директора	30
7.	Референт	30
8.	Менеджер	30
9.	Начальник отдела	30
10.	Начальник сектора	30
11.	Главный специалист	30
12.	Юрисконсульт	30
13.	Специалист 1 категории	30
14.	Специалист 2 категории	30
15.	Архивист	30
16.	Начальник команды	30
17.	Заместитель начальника команды	30
18.	Начальник подразделения по организации досмотра	30

19.	Заместитель начальника подразделения по организации досмотра	30
20.	Начальник мобильной группы оперативного реагирования	30
21.	Главный диспетчер, специалист 1, 2 категорий и архивист стрелковых команд	30
22.	Начальник смены подразделения по организации досмотра	24
23.	Помощник начальника стрелковой команды	24
24.	Инспектор по нефтеналивным грузам	24
25.	Инспектор подразделения по организации досмотра	24
26.	Начальник группы	24
27.	Заместитель начальника группы	24
28.	Начальник сменной группы/старший охранник сменной группы	24
29.	Помощник начальника сменной группы/охранник (помощник) сменной группы	24
30.	Охранник по охране грузов	24
31.	Охранник по охране объектов	24
32.	Охранник – водитель	24
33.	Охранник по охране объектов (водитель)	24
34.	Диспетчер	24
35.	Фельдшер	24
36.	Водитель	24
37.	Смотритель задания	24
38.	Электромонтер	24
39.	Техник-сантехник	24
40.	Уборщик служебных помещений	24
41.	Садовник	24

Приложение 4
к Коллективному договору
между АО «Военизированная
железнодорожная охрана» и
его трудовым коллективом
на 2018-2020 годы

Соглашение о переводе долга

город Астана

«___» _____ 20__ года

_____ (Ф.И.О. лица, имеющего право на возмещение вреда, причиненного его здоровью при исполнении трудовых обязанностей, № и дата выдачи удостоверения личности), именуемый (-ая) в дальнейшем «**Сторона-1**», с одной стороны, **акционерное общество «Военизированная железнодорожная охрана»** в лице Председателя Правления _____, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «**Сторона-2**», с другой стороны, и

_____ (наименование субъекта, оказывающего услугу по изготовлению протеза лицу, имеющему правона возмещение вреда, причиненного его здоровью при исполнении трудовых обязанностей), в лице _____, действующего на основании _____, именуемое в дальнейшем «**Сторона-3**», с третьей стороны, совместно именуемые «Стороны» заключили настоящее соглашение о переводе долга (далее - Соглашение) о нижеследующем.

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

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

- 1) акта о несчастном случае либо акт о несчастном случае или ином повреждении здоровья работников, связанных с трудовой деятельностью по форме Н-1;
- 2) индивидуальной программы реабилитации инвалида;
- 3) договора;
- 4) счета-фактуры Стороны-3 на изготовление протеза;
- 5) удостоверения личности.

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

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

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

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

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

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

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

1. Реквизиты и подписи Сторон

Сторона-1 <hr/>	Сторона-2 Юридический адрес: Фактический адрес: <hr/> МП
---	---

Сторона-3 Юридический адрес: Фактический адрес: <hr/> МП

Приложение 5
к Коллективному договору
между АО «Военизированная
железнодорожная охрана» и
его трудовым коллективом
на 2018-2020 годы

**Порядок предоставления
мотивированного мнения органом профессионального союза**

Работодатель представляет письменное обращение в орган профессионального союза с приложением необходимых документов о предоставлении мотивированного мнения по случаю расторжения трудового договора с членом профсоюза по основаниям, предусмотренным подпунктами 2), 4) пункта 1 статьи 52 Трудового кодекса, а также прекращение трудового договора в соответствии с подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Трудового кодекса.

Орган профсоюза регистрирует обращение, назначает дату заседания.

Обращение должно быть рассмотрено в течение семи рабочих дней.

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

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

В случае неявки работника на заседание профсоюзного органа без уважительной причины, вопрос не рассматривается.

Решение принимается большинством голосов.

Постановление органа профсоюза подписывается присутствующими членами.

Выписка из протокола подписывается председателем профсоюзного органа и вручается работнику и представителю Работодателя в течение трех дней со дня принятия решения.

Приложение 6
к Коллективному договору
между АО «Военизированная
железнодорожная охрана» и
его трудовым коллективом
на 2018-2020 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
о Согласительной комиссии
в АО «Военизированная железнодорожная охрана»

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о Согласительной комиссии в АО «Военизированная железнодорожная охрана» (далее – согласительная комиссия) определяет порядок создания, работы, количественный состав членов согласительной комиссии, содержание и порядок принятия ею решения, срок полномочий согласительной комиссии.

2. Согласительная комиссия рассматривает индивидуальные трудовые споры.

3. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в АО «Военизированная железнодорожная охрана» (далее - Общество), его филиалах на паритетных началах из равного числа представителей от Общества (работодателя) и работников.

4. Срок полномочий согласительной комиссии - 3 года.

5. Организационно-техническое обеспечение согласительной комиссии (предоставление оборудованного помещения, оргтехники, необходимой литературы, организация делопроизводства, учет и хранение заявлений работников и дел, подготовка и выдача копий решений и т.д.) осуществляется работодателем.

2. Порядок создания, работы согласительной комиссии, содержание и порядок принятия ею решения

6. Решение о создании согласительной комиссии определяется соглашением между Работодателем и представителем работников.

7. Представители от Работодателя в согласительную комиссию определяются приказом первого руководителя филиала или лица, его замещающего, для центрального аппарата Общества - приказом первого руководителя Общества или лица, его замещающего.

8. Представители работников в согласительную комиссию, создаваемую в филиале, избираются на профсоюзном собрании (конференции), их ротация (замена) в случае необходимости может быть произведена на заседании профсоюзного комитета.

9. В состав согласительной комиссии включаются по 3 представителя от Работодателя и работников.

10. Члены согласительной комиссии на первом заседании после создания избирают из своего состава председателя, заместителя председателя.

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

12. Секретарь согласительной комиссии проводит мероприятия по организации заседаний согласительной комиссии, регистрирует заявления, поступающие в

согласительную комиссию, обеспечивает сбор необходимых документов, связанных с деятельностью комиссии, оформляет протоколы заседаний согласительной комиссии.

Секретарь не входит в состав согласительной комиссии, назначается из числа работников центрального аппарата/филиалов Общества и участвует в ее заседаниях без права голоса.

13. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации в день подачи секретарём согласительной комиссии.

14. При рассмотрении заявлений согласительная комиссия проверяет соблюдение заявителем требований статьи 160 Трудового кодекса Республики Казахстан.

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

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

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

18. В случае неисполнения решения согласительной комиссии в установленный срок работник или работодатель вправе обратиться в суд.

19. Заседание согласительной комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины ее членов, в равном процентном отношении от представителей сторон.

20. Решения согласительной комиссии принимаются на заседаниях согласительной комиссии простым большинством голосов и оформляются протоколом, который подписывается председателем согласительной комиссии (в случае его отсутствия в связи с болезнью, командировкой, отпуском – заместителем согласительной комиссии) и секретарем.

21. При наличии у члена согласительной комиссии особого мнения к протоколу заседания согласительной комиссии прикладывается особое мнение члена согласительной комиссии.

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

23. Копия решения вручается работнику и работодателю в трехдневный срок.

24. При несогласии с решением согласительной комиссии работник или работодатель вправе обратиться в суд.

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

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

27. Члены согласительной комиссии проходят ежегодное обучение основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах в соответствии со статьей 159 Трудового кодекса Республики Казахстан.
