

**Общественное объединение
«Казахстанский отраслевой
профессиональный союз работников
железнодорожного, автомобильного,
воздушного и водного транспорта»**

**Акционерное общество
«Национальная компания
«ҚазАвтоЖол»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между Работодателем, в лице Председателя Правления
АО «НК «ҚазАвтоЖол» и председателя Первичной профсоюзной
организации АО НК «ҚазАвтоЖол» Общественного объединения
«Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников
железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта»
на 2022-2024 годы**

г. Нур-Султан, 2021 год

СОДЕРЖАНИЕ

		стр.
Глава 1	Общие понятия	3
Глава 2	Общие положения	5
Глава 3	Предмет Договора	6
Глава 4	Сроки, сфера действия Договора и ответственность сторон	6
Глава 5	Порядок заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Договор	8
Глава 6	Обязанности Сторон. Обеспечение прав и гарантий профсоюзной деятельности	9
Глава 7	Основания возникновения трудовых отношений	13
Глава 8	Рабочее время и время отдыха	14
Глава 9	Организация и нормирование труда. Заработная плата. Социальная поддержка	18
Глава 10	Гарантии и компенсационные выплаты	22
Глава 11	Занятость, социальная защита, профессиональная подготовка и переподготовка высвобождаемых работников	23
Глава 12	Основные права и гарантии женщин, молодежи и лиц с особыми потребностями	26
Глава 13	Условия безопасности и охраны труда, промышленная и экологическая безопасность	27
Глава 14	Заключительные положения	29
<i>Приложения к Коллективному договору</i>		
Приложение № 1	Образец заявления о присоединении к Договору	30
Приложение № 2	Положение о Согласительной комиссии	31
Приложение № 3	Тарифная сетка оплаты труда	36
Приложение № 4	Правила о порядке выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет отдельным категориям работников Компании	37
Приложение № 5	Положение о единовременных выплатах работникам АО «НК «ҚазАвтоЖол»	40
Приложение № 6	Положение об оказании разовой материальной помощи работникам АО «НК «ҚазАвтоЖол»	41
Приложение № 7	Положение о привилегиях, предоставляемых работникам и пенсионерам АО «НК «ҚазАвтоЖол», награжденных нагрудным знаком «Құрметті жолшы»	42
Приложение № 8	Положение о выплате материальной помощи одиноким родителям, имеющим детей школьного возраста до 12 лет	43

Коллективный договор АО «НК «ҚазАвтоЖол» на 2022-2024 гг

город Нур-Султан

23.12.2021 г

Мы, полномочные представители указанных ниже сторон:

АО «НК «ҚазАвтоЖол» (далее – **Работодатель**) в лице Председателя Правления **Муратулы Аскар**, действующего(ей) на основании Устава, номер регистрации №2934-1901-01-АҚ, справка о государственной перерегистрации, выданная Управлением юстиции Сарыаркинского района Департамента юстиции города Астаны 25 сентября 2013 года, БИН-090140000306, адрес места нахождения: г. Нур-Султан, жилой массив Ондирис, шоссе Ондирис 72/1, с одной стороны, и **Работники** (далее – Работники или Трудовой коллектив), в лице уполномоченного представителя - председателя первичной организации АО НК «ҚазАвтоЖол» Общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта» (далее – Профсоюз) в лице **Коктеубаева Талгата Олжабаевича**, действующего от имени Работников на основании Генеральной доверенности Профсоюза №120 от 5 января 2021 года с другой стороны, совместно именуемые Стороны, а по отдельности как указано выше или Сторона, руководствуясь Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года (далее - Кодекс), Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» от 27 июня 2014 года № 211-V ЗРК, учитывая результаты обсуждения Работниками проекта коллективного договора согласно Протокола заседания трудового коллектива № 2 от 26.1.2021 года и достигнутое между Сторонами соглашение по положениям коллективного договора, а также обоюдные гарантии, что текст заключаемого коллективного договора является аутентичным тексту, подготовленного и согласованного Сторонами проекта коллективного договора, заключили настоящий Коллективный договор (далее – Договор), определяющий согласованные позиции Сторон по основным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и совместных действий их реализации, о нижеследующем:

Глава 1. Общие понятия

1. В настоящем Договоре используются следующие понятия и их определения:

1.1 **Работодатель, Компания** – акционерное общество «Национальная компания «ҚазАвтоЖол»;

1.2 **Представитель работников, Профсоюз** - Общественное объединение «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта»;

1.3 Работник – физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с работодателем и непосредственно выполняющие работу по трудовому договору;

1.4 Пенсионер – физическое лицо, не состоящее в трудовых отношениях с Компанией в связи с расторжением трудового договора с Обществом по достижению пенсионного возраста, предусмотренного законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;

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

1.6 Родственники – супруг (супруга), родители (родитель), дети, усыновители (удочерители), усыновленные (удочеренные), полнородные и неполнородные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки;

1.7 Иждивенцы – нетрудоспособные родственники работника, являющегося единственным кормильцем, в том числе:

1) дети до 16 лет;

2) физическое лицо в возрасте с шестнадцати лет до возраста, предусмотренного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с инвалидностью первой или второй группы, а также имеющих заболевания, при которых может устанавливаться срок временной нетрудоспособности более двух месяцев;

3) дети, признанные инвалидами с детства I и II группы или инвалидами I группы, за исключением детей, состоящих в браке или находящихся под опекой иных лиц.

4) супруг/супруга, который/ая находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет и не имеющий/ая доход в указанном периоде, за исключением получения социальных выплат, установленных законодательством Республики Казахстан (по уходу за ребенком до 1 года).

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

1.8. Единственный кормилец – работники, содержащие лиц, состоящих на его иждивении;

1.9. Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя;

1.10. Трудовые отношения – отношения между работником и работодателем, возникающие при осуществлении прав и обязанностей, предусмотренных Кодексом, соглашениями, трудовым договором, актами работодателя и настоящим Договором;



1.11. Трудовые обязанности – обязательства работника и работодателя, обусловленные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, актом работодателя, актом принимающей стороны, трудовым договором, настоящим Договором;

1.12. Трудовой договор – письменное соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работник обязуется лично выполнять определенную работу (трудовую функцию), соблюдать трудовой распорядок, а работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами Республики Казахстан и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, настоящим Договором, актами работодателя, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

1.13. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с актами работодателя и условиями трудового договора выполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Кодексом, иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, настоящим Договором, актом работодателя отнесены к рабочему времени;

1.14. Специальное транспортное средство – это автотранспортное средство, которым обеспечивается работник, ставший инвалидом вследствие трудового увечья или профессионального заболевания по вине Работодателя, в том числе адаптированное к потребностям инвалида, в зависимости от имеющихся функциональных нарушений;

1.15. Специальная одежда – одежда, обувь, головной убор, рукавицы, иные средства индивидуальной защиты, предназначенные для защиты работника от вредных и (или) опасных производственных факторов;

1.16. Средства индивидуальной защиты – средства, предназначенные для защиты работника от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, в том числе специальная одежда.

Глава 2. Общие положения

2. Работодатель и Профсоюз для достижения общей цели поддержания и повышения качества жизни работников и их семей посредством развития Компании обязуются:

- способствовать успешной деятельности Компании, необходимой для сохранения справедливого уровня заработной платы и льгот, которые обеспечивают удовлетворительный уровень жизни, формальную и продуктивную занятость и возможность продвижения;

- обеспечить работникам право голоса при рассмотрении вопросов, их деятельности, до того, как будет принято окончательное решение;



- способствовать управлению Компанией такими методами, которые в наибольшей степени обеспечивали бы надлежащее качество выполняемой работы, чистоту и порядок в помещениях, сохранность собственности;

- признавать самоценность и достоинство каждого Работника, обеспечивать взаимное уважение;

- признавать и уважать права каждой из Сторон и добросовестно выполнять свои обязанности.

3. Стороны признают, что исключительным правом Работодателя является планирование, управление и контроль за деятельностью Компании, включая методы и номенклатуру производства, обеспечение высокого качества выполняемых работ/оказываемых услуг.

4. Работодатель и работники признают своим долгом всецело сотрудничать – коллективно и индивидуально – для достижения успеха в выполнении указанных выше условий.

5. Договором признается необходимость обеспечения эффективного управления производством, качеством и количеством (объемные показатели) выполняемых работ для благополучия и стабильности его экономического положения – основы занятости и достойного уровня жизни работников.

6. Не допускается ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками без участия профессионального союза.

7. Трудовой коллектив уполномочивает Профсоюз вести от своего имени переговоры с Работодателем и вышестоящими органами, подписывать Договор и иные соглашения и постановления.

Глава 3. Предмет договора

8. Цель Договора состоит в предоставлении Работодателю и работникам Компании наиболее полного использования возможностей экономического развития Компании, с одной стороны, улучшения качества жизни членов трудового коллектива, с другой, а также обеспечении занятости работников Компании, улучшения условий труда и справедливой его оплаты, обеспечения социальных, трудовых прав и гарантий.

9. Договор регулирует взаимные обязательства сторон в пределах их прав, установленных законодательством Республики Казахстан и другими нормативными актами, действующими в Республике Казахстан.

10. Договор устанавливает минимальные социальные гарантии, отражающие отраслевую производственную специфику, и не ограничивает права Компании и трудовых коллективов в их увеличении и расширении, при наличии собственных средств их обеспечения.

Глава 4. Сроки, сфера действия Договора и ответственность сторон

11. Договор вступает в силу с момента его подписания. Ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке приостановить его действие. Изменение, дополнение, либо аннулирование Договора допускается при

взаимной договоренности сторон с уведомлением не позднее, чем за один месяц.

12. Договор заключен на срок - до 31 декабря 2024 года включительно.

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

13. Договор сохраняет свое действие на период реорганизации Компании.

14. При ликвидации Компании, объявлении ее банкротом Договор прекращает действие с даты прекращения трудовых договоров со всеми работниками.

15. Действие Договора распространяется на Работодателя и Работников, от имени которых заключен Договор, а также Работников, присоединившихся к нему, в следующем порядке:

- при приеме на работу Работодатель обязан письменно или путем ЭЦП ознакомить Работника с Договором на бумажном носителе или путем воспроизведения в электронном формате;

- присоединение Работников к Договору производится после ознакомления с ним, путем подписания заявления о присоединении к Договору согласно приложению 1.

В случае, если Работник, отказался присоединиться к Договору, то такой Работник пишет заявление об отказе от присоединения к нему. В период действия Трудового договора указанный Работник вправе в любое время присоединиться к Договору на основании заявления о присоединении.

16. Профсоюз составляет списки работников Компании, не являющихся членами профсоюза, присоединившихся к Договору и представляют соответствующие данные в кадровую службу.

17. В период действия и при условии выполнения обязательств настоящего Договора Профсоюз, Работники, подписавшие Договор (присоединившиеся к Договору), не будут проводить забастовку без предварительного рассмотрения и разрешения конфликтных ситуаций между Сторонами в порядке примирительных процедур.

18. Обязанностью Профсоюза является представительство членов работников Компании, от имени которых заключен Договор, и присоединившихся к нему работников, освобожденных, выборных и штатных профсоюзных работников по всем условиям Договора.

19. Стороны договорились, что положения настоящего Договора, трудовых договоров, актов Работодателя, ухудшающие положения работников по сравнению с трудовым законодательством Республики Казахстан и настоящим Договором признаются недействительными и не подлежат применению.



20. Стороны несут ответственность в случае невыполнения, взятых на себя обязательств, предусмотренных Договором, в соответствии с Договором и законодательством.

Глава 5. Порядок заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Договор

21. В Компании заключается один коллективный договор. Заключение коллективного договора, внесение изменений и дополнений в Договор осуществляется по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Кодексом.

22. Для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, а также внесения изменений и дополнений к нему, Стороны создают на паритетной основе комиссию. Стороны договорились, что количество членов комиссии составляет не менее 3-х представителей от Работодателя и 3-х представителей от Работников.

23. Персональный состав комиссии, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора утверждается приказом руководителя Компании с согласованием Профсоюза.

24. С целью координации выполнения Сторонами положений данного Договора Стороны договорились о нижеследующем:

1) Условия настоящего Договора не могут быть изменены в одностороннем порядке.

2) По предложению одной из Сторон в Договор могут быть внесены изменения и дополнения по взаимному согласию Сторон.

3) Требования Работников по вопросам подготовки, изменения и дополнения настоящего Договора формируются и утверждаются на общем собрании (конференции, в том числе онлайн) Работников.

4) Решение собрания (конференции) работников считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований проголосовало не менее двух третей участников.

5) При невозможности проведения собрания (конференции) работников Профсоюз имеет право утвердить свое решение, собрав не менее двух третей подписей работников в поддержку выдвинутых им требований.

6) Представители работников согласовывают с работодателем регламент проведения собраний (конференций) работников, место, время, количество участников собрания (конференции).

7) Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединениям работодателей в трехдневный календарный срок со дня проведения собрания (конференции).

8) Предложение об изменении условий труда, влекущее внесение изменений и (или) дополнений в настоящий Договор излагается в письменной форме и направляется на рассмотрение другой Стороны в срок не менее чем за месяц до изменения условий труда.

9) Стороны коллективных переговоров не вправе разглашать полученные сведения, если эти сведения составляют государственные секреты, служебную, коммерческую или иную охраняемую законом тайну.

10) Стороны коллективных переговоров могут освобождаться от выполнения трудовых обязанностей на время их проведения с сохранением заработной платы.

11) Уклонение представителей сторон от участия в переговорах по заключению коллективного договора, изменению, дополнению настоящего Договора или необоснованный отказ от заключения коллективного договора, нарушение сроков проведения переговоров и необеспечение работы соответствующей комиссии, непредставление информации, необходимой для проведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Договора, а равно нарушение или невыполнение его условий влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан.

Глава 6. Обязанности Сторон. Обеспечение прав и гарантий профсоюзной деятельности

25. Работодатель признает Профсоюз единственным Представителем и социальным партнером в проведении переговоров по заключению настоящего Договора.

26. В соответствии с Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и Отраслевым соглашением Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством права и гарантии Профсоюза, не препятствовать его деятельности в Компании, для чего предоставлять за счет собственных средств, помещение для работы, оргтехнику (компьютер, принтер), средства связи, мебель, отопление, освещение, уборку и охрану помещения.

27. За неправомерное пользование чужими денежными средствами (профсоюзными взносами) в результате неисполнения денежного обязательства, либо просрочки в их уплате (перечислении) Работодатель уплачивает Профсоюзу процент (денежную компенсацию) в размере средней учетной ставки банковского процента, определяемого Национальным банком Республики Казахстан на день исполнения денежного обязательства.

28. Работодатель предоставляет право представителям Профсоюза беспрепятственно посещать Компанию и рабочие места членов Профсоюза для реализации Уставных задач и поручений выборных органов Профсоюза.

29. Профсоюз и его первичные профсоюзные организации на местах проводят активную работу во всех подразделениях Компании по созданию благоприятных трудовых отношений, сотрудничеству между Работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой и производственной дисциплины;

30. Профсоюз обязуется:



1) обеспечивать соблюдение членами профсоюза и присоединившихся к Договору работников, установленного законодательством Республики Казахстан порядка организации и проведения забастовок, мирных собраний, митингов, шествий, пикетов и демонстраций;

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

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

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

5) защищать социально-трудовые права и интересы членов Профсоюза и присоединившихся к Договору работников, по вопросам:

- повышения их жизненного уровня;
- увольнения и содействия занятости;
- соблюдения режима рабочего времени и времени отдыха;

6) проводить работу по пропаганде здорового образа жизни, принимать участие совместно с работниками административных и кадровых структур в организации культурно-массовых и спортивных мероприятий;

7) осуществлять общественный контроль:

- за созданием безопасных и здоровых условий труда на производстве,
- по участию в расследовании несчастных случаев на производстве, разработке мер по их предотвращению и недопущению необоснованного обвинения пострадавших работников Компании;

- за соблюдением условий трудового законодательства и настоящего Договора, особо обращая внимание на недопущение дискриминации работников в области занятости, оплаты, безопасности и охраны труда;

- за своевременностью перечисления пенсионных взносов в накопительные пенсионные фонды;

- по созданию безопасных и здоровых условий труда на производстве через общественных инспекторов по охране труда первичных профсоюзных организаций на местах.

8) 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;

9) представлять и защищать права и интересы своих членов и присоединившихся к Договору работников, а также быть представителями



работников во взаимоотношениях с государственными органами в пределах своих полномочий, работодателями, объединениями субъектов частного предпринимательства (ассоциациями, союзами), иными общественными организациями.

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

10) оказывать организационную, консультативную, правовую и материальную помощь членам Профсоюза и присоединившихся к Договору работников;

11) вносить в государственные органы предложения по вопросам экономической и социальной защиты работников;

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

13) для осуществления контроля за выполнением настоящего Договора посещать рабочие места членов Профсоюза и присоединившихся к Договору работников;

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

31. Работодатель обязуется:

1) включать представителей Профсоюза в состав комиссии по приватизации, банкротству, рабочие группы по погашению задолженности по заработной плате и отчислениям в пенсионные фонды, иные комиссии, оговоренные в настоящем Договоре.

2) безотлагательно рассматривать представления Профсоюза о нарушениях законодательных актов Республики Казахстан, настоящего Договора с последующим принятием мер для их устранения;

3) при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно, перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников;

4) для рассмотрения индивидуальных трудовых споров создавать на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и работников согласительные комиссии в центральном аппарате Компании и ее филиалах.

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 2 к настоящему Договору).

32. Работодатель создает нижеследующие условия для деятельности Профсоюза, действующего в Компании:

1) соблюдать законодательные и общепризнанные международные нормы, и правила о невмешательстве в деятельность Профсоюза, не препятствовать его функционированию;

2) освобождать от исполнения трудовых обязанностей Работников, являющихся членами Профсоюза и присоединившихся к Договору работников, не освобожденных от основной работы, на нижеследующих условиях:

- для исполнения общественных обязанностей в соответствии с утвержденным планом работы Профсоюза с сохранением средней заработной платы;

- для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, а также в работе их органов в соответствии с утвержденным планом работы Профсоюза с сохранением средней заработной платы;

3) подвергать дисциплинарным взысканиям Работников, являющихся членами Профсоюза, с учетом мотивированного мнения Профсоюза;

4) не привлекает к дисциплинарной ответственности работника, являющимся руководителем (председателем) Профсоюза, без учета мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа;

5) производить расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, с учетом мотивированного мнения Профсоюза в порядке, предусмотренном Договором, а с Работником, являющимся руководителем (председателем) Профсоюза, с учетом мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа, кроме случаев ликвидации;

33. Стороны согласовали, что Работодатель издает акты с учетом мнения представителей Работников в следующих случаях:

1) приказы об установлении размеров тарифных ставок, при этом порядок и процедура учета мнения представителей Работников осуществляется в соответствии с Кодексом и настоящим Договором.

2) решений, касающихся рабочего времени Работников;

3) решений, касающихся материального и морального поощрения Работников;

34. В случае, если изданный акт работодателя содержит положения, нарушающие либо ухудшающие права и гарантии Работников, предусмотренные Кодексом, трудовым, настоящим Договором, соглашениями, он может быть обжалован в местный орган по инспекции труда либо в суд.

35. Сторонами согласован нижеследующий порядок предоставления (учета) мотивированного мнения Профсоюза:

1) по вопросу, требующему предоставления мотивированного мнения представителей Работников, Работодатель представляет проект акта Работодателя;



2) проект акта Работодателя рассматривается Профсоюзом не более 2 рабочих дней со дня его представления Работодателем;

3) заседание (обсуждение) Профсоюза считается правомочным, если проводится в присутствии представителя Работодателя и Работника (или более половины числа Работников, в отношении которых Работодателем представлены документы). В случае неявки Работников на заседание (обсуждение) по уважительной причине, рассмотрение вопроса переносится в целях обеспечения участия Работников. При повторной неявке Работников или его представителей на заседание (обсуждение) рассмотрение вопроса не переносится и решение принимается Профсоюзом в отсутствие Работника.

4) решения заседаний (обсуждений) Профсоюза принимаются простым большинством голосов, оформляются протоколом, в котором указывается согласие (несогласие) с решением (проектом акта) Работодателя, при наличии излагаются предложения Профсоюза. Выписка из протокола подписывается председателем Профсоюзного комитета и вручается представителю Работодателя в течение трех дней со дня принятия решения.

5) при недостижении согласия по решениям (проектам актов) Работодателя возникшие разногласия оформляются протоколом, подписываемым одним представителем Работодателя и Работников, после чего Работодатель вправе принять акт с соблюдением требования п.34 настоящего Договора.

Глава 7. Основания возникновения трудовых отношений

36. Трудовые отношения, а также отношения, непосредственно связанные с трудовыми, между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, Договором, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями (при наличии).

37. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с законодательством, Кодексом.

38. В случаях и порядке, установленных законами Республики Казахстан, учредительными документами, актами работодателя, заключению трудового договора могут предшествовать следующие процедуры:

- 1) избрание (выборы) на должность;
- 2) избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- 3) назначение на должность или утверждение в должности;
- 4) направление на работу уполномоченными законами Республики Казахстан органами в счет установленной квоты;

5) вынесение судебного решения о заключении трудового договора.

39. Заключение Трудовых договоров при приеме на работу производится на сроки, устанавливаемые в соответствии с Кодексом.

40. Работодателем обеспечивается обязательное ознакомление Работника с условиями труда, правилами внутреннего трудового распорядка и Договором. Допустимо ознакомление посредством электронной почты и иных

информационно-коммуникационных технологий, или в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации работника или работодателя (далее – ЭЦП).

41. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме не менее чем в двух экземплярах и подписывается сторонами (либо с применением ЭЦП). По одному экземпляру Трудового договора хранится у работника и Работодателя. Внесение изменений и дополнений в Трудовой договор, в том числе при переводе на другую работу, осуществляется Сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения в порядке, предусмотренном для заключения Трудового договора.

Глава 8. Рабочее время и время отдыха

42. Время труда и отдыха регулируются Кодексом, Трудовыми договорами, актами работодателя

43. Основное рабочее время, за которое оплачивается полный тариф (оклад) составляет сорок часов в неделю, распространяется на всех работников Компании независимо от того, в качестве каких работников (постоянных, временных, сезонных и др.) они приняты, а также независимо от режима рабочего времени.

44. В случаях, предусмотренных законодательством, Договором и (или) трудовым договором, определенным категориям Работников устанавливается иная продолжительность рабочего времени. При этом к рабочему времени также относятся периоды времени подготовительно-заключительной работы (получение задания, материалов, инструментов, ознакомление с техникой, документацией, подготовка и уборка рабочего места, сдача готовой продукции и другие), перерывы, предусмотренные технологией, организацией труда; правилами безопасности и охраны труда; время присутствия или ожидания работы на рабочем месте, когда работник не располагает свободно своим временем; дежурства в праздничные и выходные дни; дежурства на дому и другие периоды, определяемые законодательством, актами Работодателя, Договором и иными соглашениями Сторон.

45. На работах с различной интенсивностью работы Работодатель может применять разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части с соблюдением общих требований по продолжительности рабочего времени. При этом виды работ, где производится разделение ежедневной работы (рабочей смены) на части, количество и продолжительность перерывов в работе, а также виды и размеры компенсационных выплат Работникам за работу с такими условиями и другое, определяется актом Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

46. Работникам, работающим в холодное или жаркое время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также занятым на погрузочно-разгрузочных работах, предоставляются специальные перерывы для обогрева либо охлаждения и отдыха, которые включаются в



рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева, охлаждения и отдыха Работников. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются актом Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

47. Работодатель привлекает работников к выполнению работ в выходные и праздничные дни с письменного согласия Работника или по его просьбе, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом, на основании акта Работодателя. За работу в выходные и праздничные дни работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха или производится оплата в размере согласно трудовому законодательству.

48. Работодатель в течение действия Договора:

1) устанавливает, что накануне праздничных в силу законодательства дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени: на полтора часа – для всех Работников; на два с половиной часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени и т.п.

2) может предоставить работу с сокращенной продолжительностью времени на 4 часа для сопровождения детей в школу в первый класс и (или) последний день учебного года для детей начальных классов, по письменному обращению Работника, с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени - для всех категорий Работников;

3) вводит суммированный учет рабочего времени на работах, где не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, при условии соблюдения нормального числа рабочих часов за учетный период, по согласованию с Профсоюзом. Порядок работы при суммированном учете рабочего времени, категории Работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются актом Работодателя с учетом мнения Профсоюза.

4) по соглашению сторон применяет режим гибкого рабочего времени (фиксированное рабочее время и гибкое (переменное) рабочее время, в течение которого Работник вправе по своему усмотрению выполнять трудовые обязанности);

5) привлекает Работников к сверхурочным работам и к работе в ночное время производится с соблюдением ограничений, установленных законодательством.

6) предоставляет работникам ежегодные трудовые оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня (по графику всем



работникам Компании, имеющим право на отпуск, составленному с учетом особенностей производственного процесса).

7) предоставляет работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (имеющим право на отпуск):

- всем категориям работников за ненормированный рабочий день, напряженный труд, многосменный режим работы, разъездной характер работы – 6 календарных дней;

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно Списка производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденному приказом Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 28 декабря 2015 года № 1053, – не менее 6 календарных дней;

- работникам-инвалидам I и II групп – 6 календарных дней;

- работникам за проживание в зонах экологического бедствия в соответствии с Законом Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье» - 9 календарных дней;

- работникам за проживание на территориях радиационного риска в соответствии с Законом Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» - от 5 до 14 календарных дней в зависимости от зоны радиационного риска;

- работникам при непрерывном стаже в Компании: за пять лет работы – 1 календарный день, за 10 лет работы – 3 календарных дня;

49. При исчислении общей продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска суммируются с основным оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском.

50. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника ограничений в продолжительности оплачиваемого ежегодного трудового отпуска, исчисления трудового стажа и других прав в сфере труда, установленных Кодексом, Трудовым договором, Договором, соглашениями (при наличии).

51. В целях оздоровления работников осуществляется выплата материальной помощи для оздоровления в размере не более двух должностных окладов или тарифных ставок, которая выплачивается при выходе Работника в очередной трудовой отпуск одновременно с выплатой отпускных на основании акта Работодателя. Выплата осуществляется исходя из финансовых возможностей Компании.

52. Материальная помощь для оздоровления к трудовому отпуску выплачивается один раз в календарном году.

53. В случае предоставления трудового отпуска частями материальная помощь для оздоровления к трудовому отпуску выплачивается Работнику в



полном объеме с частью оплачиваемого ежегодного трудового отпуска не менее пятнадцати календарных дней.

54. Для вновь/впервые принятому работнику материальная помощь для оздоровления выплачивается при условии, что работник отработал не менее одного рабочего года.

55. Работнику, вышедшему из отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 6 и более месяцев или вышедшему из отпуска в связи с рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного (-ых) ребенка (детей), материальная помощь для оздоровления к трудовому отпуску выплачивается не ранее чем через 6 месяцев со дня выхода из отпуска на работу.

56. 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.

57. В случае изменения графика отпусков по инициативе работника Работник обязан уведомить Работодателя об этом не менее чем за две недели до начала трудового отпуска.

58. В случае прошения части отпуска вне графика отпусков работник обязан предоставить заявление на рассмотрение Работодателя не позднее, чем за 5 рабочих дней до начала отпуска.

59. Работодатель предоставляет работникам следующие виды социальных отпусков:

- отпуск без сохранения заработной платы;

Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

На основании уведомления работника работодатель **обязан** предоставить отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней при регистрации брака, рождении ребенка, смерти близких родственников, а также супруга (супруги) и (или) их свойственников (полнородные и неполнородные братья и сестры, родители (родитель), дети, бабушка, дедушка, внуки);

- отпуск в связи с беременностью и рождением ребенка (детей), усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) – в соответствии с законодательством Республики Казахстан (листок временной нетрудоспособности);

- отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

- учебный отпуск без сохранения заработной платы - при предоставлении подтверждающих документов.

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

- отпуск на постановку на медицинский учет по беременности до двенадцати недель в количестве трех рабочих дней с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы в порядке и объеме, определенном законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения;

60. Отзыв работника из социального отпуска запрещен.

61. Отзыв работника из оплачиваемого трудового отпуска продолжительностью более 10 календарных дней запрещен.

Глава 9. Организация и нормирование труда. Заработная плата. Социальная поддержка

62. По вопросам тарификации и нормирования труда Стороны пришли к соглашению о том, что при составлении организационной структуры руководствоваться методическими рекомендациями по разработке примерных структур и штатных нормативов численности работников аппарата управления организаций, утвержденными уполномоченным государственным органом.

63. При составлении штатных расписаний рекомендовано должности руководителей, специалистов, других служащих и профессии рабочих именовать в соответствии с профессиональными стандартами, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также Едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, утвержденными уполномоченным государственным органом, а также учитывать последующие изменения, внесенные в них в установленном порядке.

64. При тарификации работ и присвоении квалификационных разрядов рабочим использовать профессиональные стандарты, а при их отсутствии Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, утвержденные уполномоченным государственным органом.

65. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системой оплаты труда.

66. Работодатель обязуется оплачивать труд Работника в соответствии с трудовым законодательством, трудовым и настоящим договорами.

67. Базовая (минимальная) тарифная ставка рабочих I разряда (работники дорожно-эксплуатационных участков, пунктов взимания платы (включая контрольные арки, центр обработки данных и технический персонал)) устанавливается в размере 65 716 тенге в месяц.

68. При расчетах заработной платы Работодатель руководствуется размером отраслевого коэффициента повышения базовых тарифных ставок и должностных окладов, равного 1,2 для работников Компании, предметом деятельности которой является осуществление дорожной деятельности.



69. Указанный размер базовой (минимальной) тарифной ставки рабочих I разряда с учетом отраслевого коэффициента служит основой для дифференциации тарифных ставок и должностных окладов других отдельных категорий работников.

70. Размер тарифной ставки/должностного оклада утверждается Работодателем. Тарифная сетка оплаты труда приведена в приложении 3 к настоящему Договору.

71. Базовая (минимальная) тарифная ставка/должностной оклад ежегодно индексируются прямо пропорционально росту минимального расчетного показателя (далее - МРП), установленного законодательством Республики Казахстан на соответствующий финансовый год. Решение об увеличении базовой тарифной ставки/должностного оклада принимается с соблюдением требований Трудового кодекса и исходя из финансовых возможностей Компании.

72. Помимо тарифной ставки (оклада), в целях дифференциации усилий Работников и оценки качества их труда, повышения материальной заинтересованности, производительности труда и сохранения квалифицированных кадров Работникам предусматривается система стимулирующих выплат, в том числе:

- надбавка за выслугу лет в соответствии с Правилами о порядке выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет отдельным категориям работников Компании согласно приложению 4 к настоящему Договору.

- премирование к государственным и национальным праздникам, по итогам отчетного периода (квартал, год), за разработку и внедрение мероприятий, направленных на экономию затрат, повышение доходности, а также внесение инновационных решений и рационализаторских предложений, вознаграждение по итогам работы за год и другие виды премирования, в том числе по решению Работодателя. Премирование производится исходя из финансовых возможностей Компании.

При этом премирование к национальному и государственным праздникам производится за исключением следующих категорий работников,

- 1) отработавших менее 1 месяца;
- 2) имеющих действующее дисциплинарное взыскание;
- 3) в период действия испытательного срока.

73. В пределах установленного фонда оплаты труда устанавливаются нижеследующие надбавки, которые являются дополнительными выплатами, связанными с профессиональным мастерством и опытом работы:

1) за профессиональное мастерство работникам рабочих профессий дорожно-эксплуатационных участков, в размере до 50 % от тарифной ставки/должностного оклада,

2) персональная (индивидуальная) надбавка (линейный и административно-управленческий персонал дорожно-эксплуатационных участков, персонал пунктов взимания платы (включая контрольные арки,

центр обработки данных и технический персонал) – до 50 % от тарифной ставки/должностного оклада,

3) за руководство бригадой работникам рабочих профессий дорожно-эксплуатационных участков – в зависимости от численности бригады, но не более 10 % от тарифной ставки;

4) компенсационные выплаты работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер, либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, - в размере 0,35 суммы месячного расчетного показателя, установленного законодательством Республики Казахстан на соответствующий финансовый год, за каждый день нахождения вне постоянного места жительства;

74. Размер доплат за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается Работодателем по соглашению с Работником в процентах к тарифной ставке/должностному окладу по совмещаемой должности пропорционально отработанному времени, но не более:

1) персонал дорожно-эксплуатационных участков, пунктов взимания платы (включая контрольные арки, центр обработки данных и технический персонал) – до 50%;

2) остальные категории работников – до 30%.

75. Возмещение ущерба, причиненного здоровью работников Компании, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и экологического бедствия в Приаралье, - в размерах, определенных статьей 13 Закона Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне» и Закона Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье».

76. Оплата сверхурочных работ, работы в праздничные и выходные дни, работы в ночное время производится в соответствии со статьями 108-110 Трудового кодекса.

77. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника в течение суток два часа, а на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – один час. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать двенадцать часов в месяц и сто двадцать часов в год.

78. Оплата пассивного дежурства (отдельные категории персонала дорожно-эксплуатационных участков, в сложных погодных условиях, при подтверждении соответствующими документами) в соответствии с отраслевыми нормативно-правовыми актами и актами Работодателя, согласованными с Профсоюзом.

79. При введении режима неполного рабочего времени производить исчисление среднедневного (среднечасового) заработка для оплаты трудового

отпуска (компенсации за неиспользованный отпуск) из расчета фактически отработанного времени.

80. Выплата материальной помощи производится в соответствии с законодательством РК, а именно:

1) в связи с рождением ребенка/усыновлением или удочерением детей, в размере не более 100 МРП, установленных законодательством Республики Казахстан на соответствующий финансовый год;

В случае если оба родителя являются работниками Компании, единовременная материальная помощь выплачивается одному из родителей по их выбору.

2) в связи со смертью Работника – в размере не более 400 МРП с выплатой одному из членов семьи или, при отсутствии таковых, лицу, взявшему на себя организацию похорон;

3) в связи со смертью супруга/детей, родителей Работника – в размере не более 300 МРП;

4) в связи с регистрацией брака - в размере не более 50 МРП.

5) в связи с лечением/операцией Работника или лиц, являющихся членами его семьи, - в размере не более 100 МРП.

81. К заявлению на оказание материальной помощи должны быть приложены соответствующие подтверждающие документы. Выплата материальной помощи производится исходя из финансовых возможностей Компании.

82. Социальное пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается в случаях, предусмотренных законодательством РК.

83. Работникам и пенсионерам Компании выплачиваются единовременные выплаты и разовая материальная помощь согласно приложениям 5 и 6 к настоящему Договору.

84. Работники, представленные к награждению нагрудным знаком «Құрметті жолшы», должны соответствовать требованиям, указанным в приложении 7 к настоящему Договору.

85. Ежегодно к Международному дню защиты детей (1 июня) оказывается материальная помощь одиноким родителям-членам профсоюза, имеющим детей до 12 лет, в размере 3-х месячных расчетных показателей на каждого ребенка за счет средств Профсоюза согласно приложения 8.

86. Работодатель за счет средств, в том числе получаемых от оказания услуг, производит медицинское страхование. Медицинское страхование производится исходя из финансовых возможностей Компании.

87. Профсоюз один раз в календарный год за счет собственных средств компенсирует 30% затрат работников-членов профсоюза на санаторно-курортное оздоровление в организациях, расположенных на территории Республики Казахстан.

88. В Компании такие виды социальной поддержки, как предоставление арендного жилья (для всех работников, включая иностранных и приглашенных работников), предоставление кредитов на приобретение или

строительство жилья, занятие в фитнес-клубе (бассейне), осуществление компенсационных выплат приглашенным работникам (оплата проезда, оплата провоза имущества) не допускаются за счет средств Компании.

89. Работодатель и Профсоюз выделяют средства на проведение государственных и профессиональных праздников исходя из финансовых возможностей.

Глава 10. Гарантии и компенсационные выплаты

90. Работодатель исполняет все гарантии, предусмотренные законодательством.

91. За время пребывания в служебной командировке за Работником сохраняется место работы (должность) и заработная плата за рабочие дни, приходящиеся на дни командировки. Порядок командирования, а также иные условия направления в командировки Работников определяются с учетом требований законодательства и акта Работодателя.

92. Работникам, являющимся донорами, выплачивается вознаграждение в размере 1 МРП за счет средств Профсоюза по предоставлению справки донора.

93. При прекращении Трудового договора Работнику, который не использовал или использовал не полностью оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (ежегодные трудовые отпуска), производится компенсационная выплата за неиспользованные им дни оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (ежегодных трудовых отпусков).

94. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Кодекса, допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с уведомлением Работника после достижения им пенсионного возраста не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора и выплатой компенсации в соответствии с приложением 5.

95. Защита интересов Работника от последствий несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, т.е. воздействия на Работника вредного и (или) опасного производственного фактора при выполнении им трудовых (служебных) обязанностей или заданий Работодателя, в результате которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление Работника, приведшие его к временной или стойкой утрате трудоспособности либо смерти, осуществляется Работодателем посредством страхования Работников от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей и выплаты пособий и компенсационных выплат в порядке, на условиях и в размере, установленном действующим законодательством Республики Казахстан.



Глава 11. Занятость, социальная защита, профессиональная подготовка и переподготовка высвобождаемых работников

96. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работников Компании с полным и неполным рабочим временем и использовать работающих в Компании в соответствии с их профессией, квалификацией и индивидуальным трудовым договором.

97. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о занятости населения в части защиты национального рынка труда, создает условия для привлечения высококвалифицированной рабочей силы.

98. Стороны считают необходимым и принимают обоюдные обязательства совершенствовать инструменты поддержки и материальных гарантий Работникам на случай потери работы или неполной занятости.

99. Работодатель принимает все возможные меры к сохранению коллектива в случае падения объемов производства.

100. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате ликвидации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения Работодателя, в первую очередь за счет:

- естественного оттока Работников и временного ограничения их приема;
- мероприятий по переобучению, переподготовке Работников;
- перевода Работников внутри подразделений на освободившиеся рабочие места;
- отказа от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- увольнения совместителей и временных работников
- предоставления отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности Работникам, планирующим осуществлять индивидуальную предпринимательскую деятельность и т.п.
- использования временной и сезонной занятости Работников;
- применения в качестве временной меры, альтернативной высвобождению Работников, режима неполного рабочего времени и т.п.

101. В целях повышения социальной защищенности работников увольнение по сокращению штата или численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

102. Увольнение работников – членов Профсоюза и присоединившихся к Договору работников, производить только с учетом мотивированного мнения Профсоюза, в случаях:

- сокращения численности или штата работников Компании;
- несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации;

- отказа Работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда.

103. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя из-за несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации основывается на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель Профсоюза.

104. При сокращении штата или численности работников в первоочередном порядке расторгать трудовые договора с работниками, которые:

- проходят испытательный срок;
- имеют наименьший стаж работы в дорожной отрасли;
- не имеют соответствующего образования по данной специальности и опыта.

105. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата или численности работников:

- работникам, являющимся единственными кормильцами;
- родителям многодетных семей, имеющим четырех и более детей;
- работникам, проработавшим в дорожной отрасли: мужчины – не менее 20 лет, женщины – не менее 15 лет;
- воинам-интернационалистам, участникам ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС.

106. Не допускать при сокращении штата или численности увольнения двух работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности Компании.

107. Вместе с тем не допускается расторжение трудового договора в связи с сокращением штата или численности работников предпенсионного возраста (2 года до установленного срока пенсии), а также работников, являющихся единственным кормильцем в семье, без их трудоустройства. Работодатель будет способствовать трудоустройству вышеуказанных категорий работников и при ликвидации Компании.

108. Не позже чем за один месяц Работодатель обязан уведомлять Профсоюз о намерениях упразднить структурные подразделения или снижении объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя, при этом включать представителей Профсоюза в состав соответствующих комиссий.

109. В случае высвобождения работников, Работодатель ставит в известность Профсоюз Компании, за 30 дней до момента высвобождения работников, и в течение этого срока осуществляет меры, по возможности, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство высвобождаемых работников.

110. В целях смягчения социальных последствий для работников, высвобождаемых с Компании, Работодатель предоставляет им право самостоятельно заниматься проблемой трудоустройства в период месячного



срока со дня предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе Работодателя, предоставляя им для этого один день в неделю или 2 часа в течение каждого рабочего дня по письменному согласованию.

111. Высвобожденным работникам Компании в связи с реорганизацией, ликвидацией или сокращением численности, или штата, производится выплата компенсации в размере средней заработной платы за месяц.

112. В случае реорганизации, сокращения численности или штата Компании, высвобожденным работникам, имеющим стаж работы в Компании не менее пяти лет, на период поиска работы предусматривается выплата ежемесячной дополнительной компенсации в размере средней заработной платы за месяц по истечении второго и третьего месяца после расторжения Трудового договора, при условии предоставления справки о регистрации (постановке на учет) в уполномоченных органах занятости.

113. В случаях прекращения действия трудового договора, заключенного на выполнение работы, противопоказанной Работнику по состоянию здоровья на основании медицинского заключения, Работодатель производит выплату компенсации в размере средней заработной платы за три месяца.

114. Высвобождаемому в случае сокращения численности или штата Работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией и состоянием здоровья, а при их отсутствии – любая другая вакантная, в том числе по нижестоящей должности или ниже оплачиваемая работа, которую Работник может выполнять с соответствующей переподготовкой учетом его квалификации и состояния здоровья. Переквалификация работников (обучение другим профессиям) осуществляется за счет средств Компании с выплатой за время обучения 75 % от их средней заработной платы за месяц.

115. При увеличении штата работников преимущественное право приема на работу имеют лица с которыми Трудовой договор был расторгнут в последние шесть месяцев до появления вакансий по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата. В этих целях Работодатель сообщает о появившихся вакантных рабочих местах таким Работникам, направляя им соответствующие уведомления, при этом если в течение 10 (десять) рабочих дней после направления уведомления Работник не обратился к Работодателю, то отсутствие такого обращения рассматривается как отказ Работника от реализации своего права на преимущественное трудоустройство.

116. Профсоюз ведет учет Работников, высвобождаемых по инициативе Работодателя в случае сокращения штата или численности вплоть до трудоустройства, в целях оказания содействия трудоустройству через государственную и профсоюзные службы занятости или оказания материальной помощи.



Глава 12. Основные права и гарантии женщин, молодежи и лиц с особенными потребностями

117. Применение труда женщин осуществляется в соответствии со строгим исполнением запретов и (или) ограничений, установленных законодательством.

118. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, устанавливает им режим неполного рабочего времени.

119. Работодатель обязуется предоставлять повышенные льготы и гарантии женщинам, работающим в Компании, в соответствии с законодательством Республики Казахстан и настоящим договором.

120. Работодатель осуществляет меры по реализации Стратегии гендерного равенства в Республике Казахстан на 2021-2026 годы, направленные на:

1) обеспечение охраны материнства и детства, социальной поддержки женщин, решение гендерных проблем в сфере социально-трудовых отношений;

2) поддержку мужчин и женщин, занимающихся уходом за детьми и их воспитанием на равных правах;

3) увеличение представительства женщин на уровне принятия решений не менее 30% от штата, поэтапно, начиная с 2022 года.

Работодатель создает условия для выдвижения женщин на руководящие должности путем организации обучения для женщин, претендующих на занятие руководящей должности;

Работодатель путем проведения аттестации выявляет пул женщин (внутренний резерв) на занятие вышестоящих должностей;

Работодатель внедряет индикаторы оценки руководителей подразделений по выдвижению женщин на руководящие должности.

121. Трудоустройство и занятость молодежи, т.е. Работников от четырнадцати до двадцати девяти лет, осуществляется в соответствии со строгим исполнением запретов и (или) ограничений, установленных законодательством.

122. Трудоустройство и занятость инвалидов, т.е. лиц, имеющих нарушения здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, травмами, их последствиями, дефектами, которое приводит к ограничению жизнедеятельности и необходимости его социальной защиты, осуществляется в соответствии со строгим исполнением запретов и (или) ограничений, установленных законодательством.

123. Стороны договорились об усилении мер по трудоустройству людей с особенными потребностями и созданию доступной для них инфраструктуры («безбарьерной среды»).

124. Работодатель обеспечивает занятость инвалидов путем:



1) соблюдения квоты рабочих мест для инвалидов в размере, устанавливаемом местным исполнительным органом.

2) создания специальных, а также социальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов в соответствии для трудоустройства инвалидов.

125. Работодатель создает в Компании необходимую инфраструктуру для осуществления инвалидами трудовой деятельности, в том числе обеспечение беспрепятственного доступа к месту работы

126. Работодатель обеспечивает проектирование и организацию рабочих мест с учетом их доступности инвалидам, оборудование служебных помещений специальными средствами и приспособлениями.

127. Инвалидам гарантируются равные возможности для труда. Отказ в заключении Трудового договора либо в продвижении по службе, увольнение по инициативе Работодателя, перевод инвалида на другую работу без его согласия по мотивам инвалидности не допускаются, за исключением случаев, когда по заключению территориального подразделения уполномоченного органа в области социальной защиты населения состояние его здоровья препятствует выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда других лиц.

128. Работодатель создает необходимые условия труда для работающих инвалидов 1 и 2 группы в соответствии с действующим законодательством Республики Казахстан.

129. Работодатель за счет собственных средств в соответствии с законодательством обеспечивает Работникам-инвалидам от трудового увечья и (или) профессионального заболевания, полученных по вине Работодателя, профессиональное обучение или переобучение, создание специальных рабочих мест для их трудоустройства.

Глава 13. Условия безопасности и охраны труда, промышленная и экологическая безопасность

130. Взаимоотношения между Работодателем и работниками в области охраны труда регулируются Кодексом и соответствующими нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

131. Для проведения единой политики в области безопасности и охраны труда Работодатель принимает меры по созданию служб безопасности и охраны труда в самостоятельных структурных подразделениях с численностью 50 единиц и более, и не допускает их сокращения.

132. В целях сведения к минимуму опасных и вредных производственных факторов, предупреждения несчастных случаев и повреждения здоровья на производстве, Работодатель создает работникам здоровые и безопасные условия труда на всех рабочих местах, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, проводит расследование и учет каждого несчастного случая на производстве, профессионального заболевания и



информирует работников о принимаемых мерах по улучшению состояния безопасности и охраны труда.

133. Работодатель признает, что обеспечение безопасности и здоровых условий труда, соответствующих требованиям государственных стандартов, правил по безопасности и охране труда для работников Компании является его обязанностью, и несет за это ответственность.

134. При потере трудоспособности от несчастного случая на производстве по вине Компании стоимость лечения (лекарства, платные медицинские услуги и консультации) оплачивается Работодателем путем оказания материальной помощи на лечение.

135. Работодатель обеспечивает своевременную выдачу работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, специальной одежды и обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих и дезинфицирующих материалов, лечебно-профилактического питания не ниже норм, установленных законодательством РК.

136. Специальную одежду и обувь, пришедшие в негодность не по вине Работника до истечения срока годности, списывают по акту и заменяют на новые за счет средств Компании.

137. Стороны согласились, что Работник вправе отказаться от выполнения работ в связи с угрозой его здоровью и жизни. Простой из-за необеспечения безопасных условий труда оплачивается в размере не менее 50 % от средней заработной платы за месяц, при этом за Работником сохраняется место работы на время, необходимое для устранения нарушения.

138. При приеме на работу с каждым работником проводится инструктаж по технике безопасности и охране труда. Работник обязан соблюдать функциональные обязанности по безопасности и охране труда, указанные в Инструкции и требования, предусмотренные законодательством РК.

139. Каждый несчастный случай с летальным исходом, происшедший по вине Компании, рассматривается на совместном заседании Работодателя и Профсоюза с принятием конкретных мер организационного характера к лицам, допустившим несчастный случай.

140. Один раз в год заслушивать отчеты руководителей филиалов по итогам проверки состояния техники безопасности и охраны труда, о ходе выполнения ранее выданных предписаний по устранению в срок намеченных в нем мероприятий.

141. Стороны обязались принимать меры по финансированию превентивных мероприятий, направленных на обучение, комплексную подготовку персонала по охране труда с использованием современных технологий и повышение правовой культуры по охране труда, снижение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.



142. Иные мероприятия по безопасности и охране труда осуществляется за счет средств Работодателя и других источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

Глава 14. Заключительные положения

143. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется Сторонами, в том числе в порядке общественного контроля, осуществляемого в соответствии с законодательством. При этом контроль осуществляется также Республиканским, отраслевым, региональным объединениями работников, а также с учетом порядка, определенного Положением о Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений.

144. Для организации контроля за выполнением Договора на равноправной основе по решению Сторон образуются Ревизионная комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей Сторон, которые готовят информацию о ходе выполнения Договора, которая два раза в год представляет информацию об итогах выполнения двухсторонних обязательств на рассмотрение совместного заседания представителей Работодателя и работников.

145. Стороны не реже одного раза в полугодие не позднее 10-го числа, следующего за отчетным, рассматривают ход выполнения положений Договора и информируют об этом Работников путем онлайн-собрания с участием не менее 2/3 членов Профсоюза.

146. Работники уполномочили Профсоюз представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств Сторон в период действия Договора.

147. Договор, а также все правоотношения, возникающие в связи с исполнением Договора, регулируются и подлежат толкованию в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

148. Приложения, дополнения, изменения, совершенные в порядке, регламентированном Договором, являются его неотъемлемой частью.



Приложение 1
к Коллективному договору
на 2022-2024годы

ОБРАЗЕЦ

Председателю Правления

Председателю
профсоюзного комитета

от _____

Заявление

Прошу Вас распространить на меня действие Коллективного договора, заключенного между АО «НК «ҚазАвтоЖол» и его трудовым коллективом на 2022-2024 годы на тех же условиях, как и для членов профсоюза.

Подпись/ дата/ ФИО



ПОЛОЖЕНИЕ
о Согласительной комиссии АО «НК "ҚазАвтоЖол"»

1. Общие положения

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

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

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

2. Организация согласительной комиссии

2.1. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым совместным приказом Работодателя и Профсоюза на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и Работников.

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

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

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



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

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

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

2.8. Члены Согласительной комиссии имеют право:

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

2) предлагать собственные возможные варианты разрешения индивидуального трудового спора;

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

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

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

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

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

Члены Согласительной комиссии согласовывают протокол заседания.

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

3. Компетенция Согласительной комиссии

3.1. Согласительная комиссия является обязательным досудебным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в организации между работниками и работодателем.

Согласительная комиссия вправе рассматривать все без исключения возникающие индивидуальные трудовые споры.

3.2. Согласительная комиссия рассматривает все индивидуальные трудовые споры работников, связанные с применением трудового



законодательства, коллективного договора, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров.

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

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

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

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

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

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

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

4. Порядок рассмотрения трудового спора

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

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

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

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

4.5. Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника на заседание



Согласительной комиссии рассмотрение заявления должно быть отложено на срок не более двух рабочих дней, о чем уведомляется Работник и Работодатель.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Порядок принятия решений Комиссией

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

5.2. К решению Согласительной комиссии предъявляются особые требования, оно должно быть четким, категоричным и приниматься



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

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

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

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

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

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

Орлов

Приложение 3
к Коллективному договору
на 2022-2024 годы

**Тарифная сетка оплаты труда
отдельных категорий работников Акционерного общества
«Национальная компания «ҚазАвтоЖол»**

Разряды оплаты труда		1	2	3	4	5	6	7
Тарифные коэффициенты к базовой (минимальной) тарифной ставке	ДЭУ	1,00	1,17	1,39	1,50	1,61	1,78	1,92

Разряды оплаты труда		8	9	10	11	12	13	14
Тарифные коэффициенты к базовой (минимальной) тарифной ставке	ДЭУ	1,73	1,86	2,00	2,14	2,30	2,49	2,66

Наименование		уборщик	оператор-кассир (старший, инкассатор), оператор-консультант, оператор-контролер за работой терминалов, диспетчер	электрик	сервисный инженер
Тарифные коэффициенты к базовой (минимальной) тарифной ставке	СВП	1,00	1,39 – 1,83	2,00	2,14 - 2,95

С.О.О.

ПРАВИЛА
о порядке выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет отдельным
категориям работников Акционерного общества
«Национальная компания «ҚазАвтоЖол»

Общее положение

1. Настоящие правила определяют порядок выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет отдельным категориям работников Компании, предметом деятельности которой является дорожная деятельность.

Исчисление стажа работы, дающего право
на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет

2. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается все время трудовых отношений с Работодателями для:

отдельных категорий работников областных филиалов	работников дорожно-эксплуатационных участков	работников пунктов взимания платы, включая контрольные арки, центр обработки данных и технический персонал
<ul style="list-style-type: none"> - для технических специальностей – в системе автомобильных дорог - для специальностей юридических, экономических, финансовых, бухгалтерских, включая технический персонал – по специальности или в должностях, соответствующих функциональным направлениям занимаемой должности 	в системе автомобильных дорог	В системе автомобильных дорог (системы взимания платы)



- | | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|
- работа за границей по направлению Компании, если перед направлением за границу Работник был занят на работах, дающих право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет,
 - время пребывания на курсах повышения квалификации, в аспирантуре, различных академиях, если Работник до поступления работал в дорожной системе и после окончания в течение месяца поступил на работу в дорожную отрасль,
 - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Работодателями дорожной отрасли.

Стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается актом Работодателя. Решение комиссии оформляется протоколом и подписывается членами комиссии.

Размеры ежемесячной надбавки за выслугу лет

3. Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

При стаже работы, дающем право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет	Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет (в процентах от тарифной ставки/ должностного оклада)
до 3 лет	не выплачивается
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 до 20 лет	40
свыше 20 лет	50

4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается при исчислении среднего заработка, сохраняемого за Работником в соответствии с законодательством (за время отпуска, выполнения государственных обязанностей, временной нетрудоспособности, при назначении пенсии и др.).

Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет

5. Время, засчитываемое в стаж работы в соответствии с настоящими Правилами, учитывается в календарном исчислении.

6. Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется исходя из тарифной ставки/должностного оклада Работника.



7. При временном совместительстве ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется на тарифную ставку/должностной оклад по основной работе.

8. Работникам, у которых в течение календарного месяца возникло право на повышение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет, общая сумма ежемесячной надбавки за месяц определяется путем суммирования ежемесячных надбавок, исчисленных в соответствующих размерах по периодам месяца. В таком же порядке определяется сумма ежемесячных надбавок за выслугу лет при изменении в течение календарного месяца тарифной ставки/должностного оклада.

9. Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет производится один раз в месяц в день выдачи заработной платы за отработанное время.

Опоз

ПОЛОЖЕНИЕ
о единовременных выплатах
работникам АО «НК «ҚазАвтоЖол»

Единовременные выплаты работникам производятся в следующих случаях:

1. При увольнении в связи с уходом на пенсию по достижении пенсионного возраста в зависимости от стажа работы в дорожной отрасли в размерах:

- до 15 лет включительно – средняя заработная плата за месяц;
- свыше 15 до 20 лет включительно – средняя заработная плата за месяц либо 1,5-месячная/ый тарифная ставка/должностной оклад в зависимости какая сумма выплат больше;
- свыше 20 лет – средняя(ий) заработная плата за месяц либо 2-месячная/ый тарифная ставка/должностной оклад в зависимости какая сумма выплат больше;

2. В связи с юбилейной датой работника (60 лет) - в размере тарифной ставки/должностного оклада.

3. Единовременные выплаты, указанные в пунктах 1, 2 оформляются актом Работодателя по согласованию с Профсоюзом и выплачиваются за счет фонда оплаты труда. Выплата производится исходя из финансовых возможностей Компании.

Приложение 6
к Коллективному договору
на 2022-2024 годы

ПОЛОЖЕНИЕ
об оказании разовой материальной помощи
работникам АО «НК «ҚазАвтоЖол»

1. Профсоюз по возможности оказывает разовую материальную помощь работникам АО «НК «ҚазАвтоЖол» в связи с лечением/операцией Работника или лиц, являющихся членами его семьи не более 25 МРП в рамках утвержденной сметы на соответствующий год, при условии представления подтверждающих документов

2. Данное Положение распространяется также на работников, вышедших на пенсию из структурных подразделений Компании, женщин, временно прекративших работу в связи с объективными обстоятельствами, при условии уплаты вышеуказанными категориями членских взносов ежемесячно в размере, определенном в пункте 8.5. Устава общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта».



ПОЛОЖЕНИЕ**о привилегиях, предоставляемых работникам и пенсионерам
АО «НК «ҚазАвтоЖол», награжденных нагрудным знаком
«Құрметті жолшы»**

1. К награждению нагрудным знаком «Құрметті жолшы» представляются работники за достижение высоких результатов в труде, положительно характеризующиеся по службе, добросовестно и ответственно выполняющие возложенные на них обязанности, проявляющие при этом инициативу и профессионализм, являющиеся наставниками для молодых специалистов, работающие в дорожной отрасли более 10 (десяти) лет.

2. От каждого филиала ежегодно представляется к награждению не более двух работников.

3. В честь празднования профессионального праздника – Дня строителя, работникам Компании, награжденным нагрудным знаком «Құрметті жолшы» образца 2004 года, ежегодно выплачивается денежное вознаграждение в размере до одной/го тарифной ставки/должностного оклада. Выплата денежного вознаграждения оформляется актом Работодателя и выплачивается за счет фонда заработной платы. Выплата производится из финансовых возможностей Компании.

4. Один раз в год работникам Компании, награжденным нагрудным знаком «Құрметті жолшы» образца 2004 года, предоставляется оплачиваемый проезд туда и обратно с постоянного места жительства в любую точку на территории Казахстана железнодорожным поездом класса купе или маршрутным автобусом.

5. Один раз в год Работникам Компании, вышедшим на пенсию из структурных подразделений АО «НК «ҚазАвтоЖол», производится оплата денежного вознаграждения в размере одной месячной пенсии при условии уплаты членских взносов в соответствии с пунктом 8.5. Устава общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта».

6. Один раз в год производится оплата денежного вознаграждения Председателю объединенного комитета Профсоюза АО «НК «ҚазАвтоЖол», награжденному нагрудным знаком «Құрметті жолшы» образца 2004 года, в размере до одного должностного оклада.

7. Расходы, указанные в п. 4, 5 и 6 оплачиваются за счет профсоюзных взносов работникам и пенсионерам Компании, награжденным нагрудным знаком «Құрметті жолшы» образца 2004 года в период работы в системе АО «НК «ҚазАвтоЖол». В случае отсутствия средств оплата не производится и претензии не рассматриваются.



ПОЛОЖЕНИЕ
о выплате материальной помощи одиноким родителям,
имеющим детей до 12 лет

1. Одиноким родителям (мать, отец), имеющим детей в возрасте от 6 до 12 лет ежегодно в честь Международного дня защиты детей, отмечаемого 1 июня, выплачивается материальная помощь в размере трех месячных расчетных показателей на каждого ребенка.
 2. Одиноким родителем считается человек, не состоящий в браке по состоянию на 1 июня текущего года и воспитывающий одного или нескольких детей, независимо от того получает он алименты или нет. Одинокий родитель представляет документы, подтверждающие свое положение и свидетельство о рождении детей.
 3. Основанием для начисления материальной помощи является список родителей с указанием количества детей.
 4. Выплаты осуществляются за счет профсоюзных взносов.
-



Председатель первичной профсоюзной организации АО «НК«КазАвтоЖол» Общественного объединения «Казахстанский отраслевой профессиональный союз работников железнодорожного, автомобильного, воздушного и водного транспорта»


Т. Коктеубаев
«23» декабря 2021 г.



Председатель Правления Акционерное общество «Национальная компания «КазАвтоЖол»

А. Муратулы
«23» декабря 2021 г.

