

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2021 - 2025 годы
между Акционерным обществом «Энергоинформ»
и представителями работников

Нұр-Сұлтан

2021

59

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2021 - 2025 годы
между Акционерным обществом «Энергоинформ» и представителями
работников

г. Нурсултан

«12» января 2021 года

Акционерное общество «Энергоинформ» в лице Председателя Правления АО «Энергоинформ» Бектемирова Куаныша Абдугалиевича, именуемое в дальнейшем Работодатель, и работники АО «Энергоинформ», представителем которых является председатель Общественного объединения «Отраслевой профессиональный союз работников энерготехнической отрасли» (далее – ОО «Энерготехпрофсоюз») Стребков Вячеслав Михайлович, уполномоченный конференцией трудового коллектива АО «Энергоинформ», вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Коллективный договор (далее – Договор) заключен на основании Конституции Республики Казахстан, Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – Кодекс), Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах», иных нормативных правовых актов.

2. Договор заключен, исходя из принципов разграничения прав и обязанностей, соблюдения законных прав и интересов Сторон, направлен на обеспечение эффективной работы АО «Энергоинформ», социально-экономических и правовых гарантий работников АО «Энергоинформ». Договор заключается от имени работников уполномоченными ими представителями.

3. Понятия и термины, применяемые в Договоре, используются в значениях, определяемых в Кодексе.

4. Представителями работников являются органы профессиональных союзов, их объединений, а при их отсутствии - выборные представители. Выборные представители работников избираются и уполномочиваются на общем собрании (конференции) работников большинством голосов участников при присутствии на нем (ней) не менее двух третей от общего числа работников. Допускается проведение общего собрания (конференции) работников по избранию выборных представителей работников путем дистанционного голосования. Участие на общем собрании (конференции) работника подтверждается электронной цифровой подписью или иным электронным способом с обеспечением авторизации, идентификации работника.

5. При наличии в АО «Энергоинформ» нескольких представителей работников ими создаётся единый представительный орган для участия в работе комиссии по внесению изменений и/или дополнений в Договор.

6. Если в течение срока действия Договора работники либо часть работников АО «Энергоинформ» поменяли своего представителя, то они обязаны в письменной форме (на бумажном носителе или в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи), представленное нарочно либо посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий, или в электронном виде с обеспечением авторизации, идентификации Работника, в пятидневный срок довести это до сведения Работодателя с указанием реквизитов нового представителя для участия в дальнейшем в переговорах по регулированию социально-трудовых отношений. Учитывая, что стороной Договора на основании пункта 1 статьи 156 Кодекса являются работники, то в случае смены их представителя после подписания Договора, действие настоящего Договора распространяется на работников, от имени которых он был подписан, без каких-либо ограничений.

Работодатель после получения уведомления о смене представителя работников (в том числе отдельных работников) подписывает соглашение о взаимодействии с новыми представителями работников при регулировании социально-трудовых отношений, ведении коллективных переговоров и подготовки проекта внесения изменений и/или дополнений в настоящий договор, обсуждении проектов актов Работодателя, издание которых в соответствии с Кодексом осуществляется с учетом мнения или по согласованию с представителями работников, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора при участии новых представителей работников. [Изм от 28.09.2023.](#)

7. Действие Договора распространяется на Работодателя, работников организации, от имени которых заключен Договор, и работников, присоединившихся к нему на основании письменного заявления.

8. Работники, не участвующие в обсуждении и подписании Договора и не являющиеся членами профессионального союза, но выразившие намерение, чтобы действие Договора распространялось и на них, вправе присоединиться к Договору на основании письменного заявления.

9. Работник, выразивший намерение о присоединении к Договору, направляет соответствующее заявление в письменном виде в структурное подразделение, ответственное за вопросы по управлению человеческими ресурсами филиала/ЦА (далее - кадровую службу). Заявление регистрируется, и копия направляется представителям работников.

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

11. Все дополнения и/или изменения к Договору рассматриваются Комиссией по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта и

контролю выполнения Договора (далее – Комиссия по переговорам), создаваемой из числа представителей Работодателя и уполномоченных представителей работников на паритетной основе, и оформляются дополнительным соглашением, подписанным Сторонами, которое является неотъемлемой частью Договора и имеет равную с ним юридическую силу.

Изменения и дополнения в Договор вносятся только при взаимном согласии Сторон.

12. Толкование положений Договора осуществляется по взаимному согласию Сторон.

13. Предметом Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Республики Казахстан положения об условиях труда и его оплаты, охраны труда, социальных гарантиях и льготах, предоставляемых Работодателем. В Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства Республики Казахстан о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

14. В случае пересмотра норм законодательства Республики Казахстан в сторону ограничения, лишения отдельных прав работников, влекущих за собой ухудшение предусмотренных Договором условий, положения настоящего Договора остаются в силе на срок действия Договора.

2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

15. Работодатель обязан:

1) соблюдать требования Кодекса, коллективного и трудового договоров, а также внутренних нормативных документов (далее – ВНД);

2) при приеме на работу заключать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Кодексом;

3) знакомить работника с настоящим Договором, Правилами трудового распорядка, иными актами Работодателя, имеющими непосредственное отношение к работе (трудовой функции) работника, и в случаях, предусмотренных Кодексом, другими актами Работодателя лично или путем направления их посредством курьерской почтовой связи, почтовой связи, факсимильной связи, электронной почты и иных информационно-коммуникационных технологий;

4) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;

5) предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

6) своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату и иные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами Республики Казахстан, трудовым и коллективным договорами, актами Работодателя;

7) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, а также контроля за его выполнением;

8) рассматривать предложения представителей работников, вести коллективные переговоры и в порядке, установленном Кодексом, заключать Договор;

9) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей, за счет собственных средств;

10) осуществлять обязательное социальное страхование работников;

11) страховать гражданско-правовую ответственность за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей;

12) предоставлять работнику отпуска в соответствии с Кодексом и ВНД;

13) возмещать вред, причиненный жизни и здоровью работника, в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

14) обеспечить сохранность и сдачу в государственный архив документов, подтверждающих трудовую деятельность работников и сведения об удержании и отчислении денег на их пенсионное обеспечение;

15) вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, вносимых в него изменениях и (или) дополнениях, содержащих сведения, предусмотренные подпунктами 1), 2), 3), 4), 5) и 13) пункта 1 статьи 28 настоящего Кодекса, в единую систему учета трудовых договоров в порядке, определенном уполномоченным государственным органом по труду;

16) обеспечивать работникам равную оплату за равный труд, а также равные производственно-бытовые условия без какой-либо дискриминации;

17) ежегодно выделять ОО «Энерготехпрофсоюз» до:

0,25% от фонда оплаты труда для организации зрелищных, спортивных и иных культурно-массовых мероприятий, а также для развития молодежного движения;

0,2% от фонда оплаты труда для оздоровительных мероприятий, в т.ч. санитарно-курортное лечение;

0,16% от фонда оплаты труда для организации программ и мероприятий по повышению профессионального мастерства, в том числе по безопасности и охраны труда.

18) обеспечивать оплату услуги по проведению полимеразной цепной реакции (ПЦР) тестирования работников согласно санитарно-эпидемиологическим требованиям, действующим в регионе. [Изм от 28.09.2023.](#)

16. Работодатель имеет право:

1) изменять, дополнять, прекращать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, которые предусмотрены Кодексом;

2) требовать от работников выполнения условий трудового, коллективного договоров, правил трудового распорядка и других актов Работодателя;

3) поощрять работников, налагать дисциплинарные взыскания, привлекать работников к материальной ответственности в случаях и порядке, предусмотренных Кодексом;

4) на возмещение вреда, нанесенного работником при исполнении трудовых обязанностей;

5) при заключении трудового договора устанавливать работнику испытательный срок не более трех месяцев;

6) на возмещение своих затрат, связанных с обучением работника, подготовкой, повышением квалификации, если это оговорено условиями трудового договора и ВНД;

7) на получение из единой системы учета трудовых договоров сведений о трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и работников.

17. Работники обязаны:

1) выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, актами Работодателя;

2) соблюдать трудовую дисциплину и нормы деловой этики;

3) ознакамливаться с ВНД и актами Работодателя и после ознакомления исполнять их;

4) соблюдать требования по безопасности и охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии на рабочем месте;

5) бережно относиться к имуществу Работодателя и работников;

6) возмещать Работодателю причиненный вред в пределах, установленных законодательством Республики Казахстан.

18. Работники имеют право:

1) на заключение, изменение, дополнение, прекращение трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных Кодексом;

2) требовать от Работодателя выполнения условий трудового, коллективного договоров, актов Работодателя;

3) на безопасность и охрану труда;

4) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с условиями трудового, коллективного договоров;

5) на отдых, в т.ч. социальные отпуска, оплачиваемые ежегодные трудовые и дополнительные отпуска;

6) на объединение, включая право на создание профессионального союза или других объединений, а также членство в них для предоставления и защиты своих трудовых прав, если иное не предусмотрено законами Республики Казахстан;

7) участвовать через своих представителей в коллективных переговорах и в разработке проекта коллективного договора;

8) на возмещение вреда, причиненного здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;

9) на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан;

10) на гарантии и компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан;

11) на обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, средствами индивидуальной и коллективной защиты, специальной одеждой в соответствии с требованиями по технике безопасности и охране труда, предусмотренными законодательством Республики Казахстан;

12) на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Кодексом и иными законами Республики Казахстан;

13) на отказ от выполнения работы в случае необеспечения Работодателем работника средствами индивидуальной и (или) коллективной защиты и при возникновении ситуации, создающей угрозу его здоровью или жизни, с письменным извещением об этом непосредственного руководителя или Работодателя;

14) на получение из единой системы учета трудовых договоров сведения о трудовом договоре и своей трудовой деятельности.

19. ОО «Энерготехпрофсоюз» имеет право:

1) быть полномочным представителем работников в переговорах с Работодателем в рамках Договора и по другим социально-трудовым вопросам, возникающим между Работодателем и работником в соответствии с законодательством Республики Казахстан;

2) запрашивать у Работодателя информацию в пределах полномочий, определенных Законом Республики Казахстан «О профессиональных союзах» и иными законодательными актами и Договором.

20. ОО «Энерготехпрофсоюз» обязуется:

1) способствовать снижению напряженности в трудовых коллективах при проведении согласованных мероприятий по оптимизации деятельности Компании;

2) проводить работу по разъяснению трудового законодательства Республики Казахстан, Договора, формированию сознательного и бережного отношения работников к собственности Работодателя;

3) обеспечивать защиту интересов членов профсоюза в части соблюдения законодательства, установленных социальных гарантий и выполнения положений Договора;

4) оказывать практическую помощь членам профсоюза в защите их прав на безопасные и здоровые условия труда, предоставление компенсаций за работу в особых условиях, представлять их интересы в органах государственной власти, суде, правоохранительных и контролирующих органах;

5) представлять интересы работников-членов профсоюза на переговорах с Работодателем при решении трудовых конфликтов;

6) представлять в течение 7 (семи) календарных дней мотивированное мнение по обращению Работодателя в отношении работников, являющихся выборными членами профессиональных органов, о расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя либо о его прекращении по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением

условий труда;

7) проводить и организовывать спортивно-оздоровительные и культурно-просветительные мероприятия среди работников компании;

8) в пределах установленного бюджета и в соответствии с установленными нормами:

- компенсировать затраты на санаторно-курортное лечение членам профсоюза в санаториях Казахстана;

- компенсировать затраты членов профсоюза и членов их семей на отдых в домах отдыха Казахстана;

- компенсировать затраты членов профсоюза на организацию летнего отдыха детей;

- финансировать затраты на организацию и проведение мероприятий по чествованию ветеранов ВОВ и лиц, приравненных к ним;

- финансировать мероприятия на проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий;

- финансировать программы и мероприятия по безопасности и охране труда, включая мероприятия по повышению профессионального мастерства;

- оказывать финансовую помощь первичным профсоюзным организациям ОО «Энерготехпрофсоюз» на проведение спортивных и культурно-массовых мероприятий и другие мероприятия по обоснованным заявкам профсоюзных комитетов филиалов;

9) информировать членов профсоюза о расходовании уплаченных взносов в соответствии с Коллективным договором.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

21. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Трудовой договор может быть заключен на сроки, предусмотренные пунктом 1 статьи 30 Кодекса.

В случае истечения срока действия трудового договора, если ни одна из сторон в течение последнего рабочего дня (смены) не уведомила о прекращении трудовых отношений, он считается продленным на тот же срок, на который был ранее заключен, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 51 Кодекса. [Изм от 28.09.2023.](#)

Количество продлений срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, не может превышать двух раз. При продолжении трудовых отношений трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение трудовых договоров на определенный срок в целях уклонения от предоставления гарантий и компенсации, предусмотренных для работников, с которыми трудовой договор заключен на неопределенный срок.

С работником, достигшим пенсионного возраста и обладающим высоким профессиональным и квалификационным уровнем, с учетом его трудоспособности трудовой договор может продлеваться ежегодно.

Заключение трудового договора, внесение в него изменений и дополнений могут производиться в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи.

22. Работник имеет право продлить трудовой договор в случае, если на день истечения срока трудового договора, заключенного на определенный срок не менее одного года, беременная женщина представит справку о беременности сроком двенадцать и более недель, а также работник, имеющий ребенка в возрасте до трех лет, усыновивший (удочеривший) ребенка и пожелавший использовать свое право на отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком, представит письменное заявление о продлении срока трудового договора, кроме случаев замещения временно отсутствующего работника. Работодатель обязан продлить срок трудового договора по день окончания отпуска по уходу за ребенком.

Продление срока трудового договора оформляется дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

23. Прием на работу оформляется актом Работодателя, издаваемым на основании заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается на государственном и русском языках в двух экземплярах, один из которых остается у Работодателя, другой передается работнику с подтверждением получения в письменной форме.

24. При заключении трудового договора в трудовом договоре может быть установлено условие об испытательном сроке в целях проверки соответствия квалификации работника поручаемой работе.

Испытательный срок начинается с даты начала работы, указанной в трудовом договоре. Испытательный срок включается в трудовой стаж работника и не может превышать три месяца. Для руководителя организации и его заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств организаций испытательный срок может быть увеличен до шести месяцев.

Испытательный срок приостанавливается на период, когда Работник фактически отсутствовал на работе.

25. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

26. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Кодексом.

27. В связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, полученным в связи с исполнением трудовых обязанностей, или иным повреждением здоровья, не связанным с производством, на основании медицинского заключения Работодатель обязан до восстановления трудоспособности или установления

инвалидности либо установления утраты профессиональной трудоспособности временно перевести работника на более легкую работу либо освободить его от работы. На период освобождения работника от противопоказанной ему по состоянию здоровья работы сохраняется минимальный размер месячной заработной платы, установленный на соответствующий финансовый год законом Республики Казахстан о республиканском бюджете.

В случае письменного отказа работника от временного перевода на более легкую работу при получении в связи с исполнением трудовых обязанностей производственной травмы, профессионального заболевания или иного повреждения здоровья, либо вследствие ухудшения здоровья, не связанного с производством, трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 58 Кодекса.

В таблице учета рабочего времени период освобождения работника от противопоказанной по состоянию здоровья работы фиксируется как оплачиваемое неотработанное время и включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск. Срок освобождения работника от противопоказанной ему по состоянию здоровья работы определяется медицинским заключением либо до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, либо до установления утраты профессиональной трудоспособности.

28. Работодатель на основании медицинского заключения обязан перевести беременную женщину на другую работу, исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением средней заработной платы.

До предоставления беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением средней заработной платы.

В случае отказа беременной женщины от предложенного Работодателем перевода на другую работу она подлежит освобождению от выполнения противопоказанной работы без сохранения заработной платы до предоставления отпуска по беременности и родам.

В таблице учета рабочего времени период освобождения работника от противопоказанной по состоянию здоровья работы фиксируется как оплачиваемое неотработанное время и включается в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск. Срок освобождения работника от противопоказанной ему по состоянию здоровья работы определяется медицинским заключением до поиска подходящей вакансии для временного перевода либо до выдачи листа о временной нетрудоспособности, дающего право на отпуск по беременности и родам.

29. В связи с изменениями в организации производства, связанными с реорганизацией или изменением экономических, технологических условий, условий организации труда и (или) сокращением объема работ у Работодателя, допускается изменение условий труда работника при продолжении им работы в соответствии с его специальностью или профессией, соответствующей

квалификации. При изменении условий труда вносятся соответствующие дополнения и изменения в трудовой договор.

Работодатель обязан уведомить работника об изменении условий труда, произошедшем по причинам, указанным в настоящем пункте, не менее чем за пятнадцать календарных дней. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то должен предоставить Работодателю письменный отказ в течение срока уведомления. В таком случае Работодатель вправе в письменной форме предложить ему, при наличии, иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. В случае письменного отказа работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда трудовой договор с работником прекращается по основанию, предусмотренному подпунктом 2) пункта 1 статьи 58 Кодекса.

В случае, если обстоятельства, указанные в настоящем пункте, могут повлечь сокращение численности или штата работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени. [Изм от 28.09.2023.](#)

30. Не допускается расторжение трудового договора с работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет, по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) (*сокращение численности или штата работников*) и 4) (*несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации*) пункта 1 статьи 52 Кодекса, без наличия положительного решения комиссии, созданной из равного числа представителей от Работодателя и работников.

31. В случае расторжения трудового договора по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников Работодатель обязан уведомить работника не менее чем за один месяц.

С письменного согласия работника расторжение трудового договора может быть произведено до истечения срока уведомления. [Изм от 28.09.2023.](#)

32. При расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 3) пункта 1 статьи 52 Кодекса (*снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя*), Работодатель обязан уведомить работников о расторжении трудового договора не менее чем за пятнадцать рабочих дней. По соглашению сторон срок уведомления может быть заменен выплатой заработной платы, пропорциональной неотработанному сроку. В уведомлении Работодатель обязан указать причины, послужившие основанием для расторжения трудового договора.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно при одновременном соблюдении следующих условий:

- 1) закрытие структурного подразделения (цеха, участка);
- 2) отсутствие возможности перевода работника на другую работу;
- 3) уведомление не менее чем за один месяц представителей работников с указанием причин, послуживших основанием для расторжения трудового договора (наличие непосредственной связи между экономическими изменениями у Работодателя и необходимостью расторжения трудового договора). [Изм от 28.09.2023.](#)

33. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 4) пункта 1 статьи 52 Кодекса (*несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации*), должно основываться на решении аттестационной комиссии, в составе которой должен участвовать представитель работников, если иное не установлено законами Республики Казахстан.

Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяются актом Работодателя, изданным по согласованию с представителями работников.

34. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 5) пункта 1 статьи 52 Кодекса (*повторное непрохождение проверки знаний по вопросам безопасности и охраны труда или промышленной безопасности работником, ответственным за обеспечение безопасности и охраны труда организации, осуществляющей производственную деятельность*), должно основываться на решении экзаменационной комиссии, создаваемой в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

35. Для расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 6) пункта 1 статьи 52 Кодекса (*несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключаящего возможность ее продолжения*), несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, должно быть подтверждено медицинским заключением в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

36. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 8), 9), 10), 11), 12), 13), 14), 15), 16), 17) и 18) пункта 1 статьи 52 Кодекса, производится с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 65 Кодекса, и требований статьи 66 Кодекса.

37. Расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктами 9) (*нахождение работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, психотропного, токсикоманического опьянения (их аналогов)*), в том числе в случаях употребления в течение рабочего дня

веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения (их аналогов)) и 10) (отказ от прохождения медицинского освидетельствования для установления факта употребления веществ, вызывающих состояние алкогольного, наркотического, токсикоманического опьянения, подтвержденного соответствующим актом) пункта 1 статьи 52 Кодекса, должно быть подтверждено медицинским заключением.

Решение о направлении работника на медицинское освидетельствование принимается лицом, уполномоченным Работодателем. В случае отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования составляется соответствующий акт.

38. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 20) пункта 1 статьи 52 Кодекса (*неявка работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения*), допускается после предъявления работником листа о временной нетрудоспособности.

39. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Кодекса (*достижение работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон*), допускается по достижении работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с уведомлением работника не менее чем за один месяц до даты расторжения трудового договора.

40. Расторжение трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 25) пункта 1 статьи 52 Кодекса (*отсутствие работника на работе более одного месяца по неизвестным работодателю причинам*), допускается при непредоставлении работником информации о причинах отсутствия в течение десяти календарных дней со дня направления Работодателем работнику акта об отсутствии письмом с уведомлением.

41. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в период временной нетрудоспособности и пребывания работника в отпуске, за исключением случаев, предусмотренных подпунктами 1) (*ликвидация работодателя – юридического лица*), 18) (*нарушение трудовых обязанностей руководителем исполнительного органа работодателя, его заместителем либо руководителем подразделения работодателя (филиалов, представительств и иных подразделений работодателя, определенных актом работодателя*), повлекшие причинение материального ущерба

работодателю), 20) (неявка работника на работу более двух месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, за исключением случаев нахождения работника в отпуске по беременности и родам, а также если заболевание входит в перечень заболеваний, для которых установлен более длительный срок нетрудоспособности, утверждаемый уполномоченным государственным органом в области здравоохранения) и 23) (прекращение полномочий руководителя исполнительного органа, членов коллегиального исполнительного органа юридического лица, а также в соответствии с Законом Республики Казахстан «Об акционерных обществах» работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря по решению собственника имущества юридического лица либо уполномоченного собственником лица (органа) или уполномоченного органа юридического лица) пункта 1 статьи 52 Кодекса.

42. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным подпунктами 2) (сокращение численности или штата работников) и 3) (снижение объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния работодателя) пункта 1 статьи 52 Кодекса, не допускается с беременными женщинами, предоставившими Работодателю справку о беременности, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери.

43. В случае если истечение срока уведомления о предстоящем расторжении трудового договора приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается первый следующий за ним рабочий день.

44. При расторжении трудового договора в случае сокращения численности или штата работников Работодатель должен, при наличии вакансии, принять меры к переводу работника на другую работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

45. Работодатель обязан предоставлять центру занятости населения и ОО «Энерготехпрофсоюз» в полном объеме информацию о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией Работодателя, сокращением численности или штата, снижением объема производства и выполняемых работ и услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя, о количестве и категориях работников, которых оно может коснуться, с указанием должностей и профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников и сроков, в течение которых они будут высвобождаться, не менее чем за один месяц до начала высвобождения.

46. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденными от основной работы, допускается при соблюдении общего порядка расторжения трудового договора с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого эти лица являются, кроме случаев ликвидации юридического лица.

Работодатель не менее чем за один месяц до планируемой даты расторжения трудовых договоров письменно уведомляет профсоюзный орган о предстоящем расторжении трудового договора с членами выборных профсоюзных органов.

Профсоюзный орган в течение 7 (семи) календарных дней с момента получения уведомления от Работодателя о предстоящем расторжении (прекращении) трудового договора с членами выборных профсоюзных органов принимает решение, о чём письменно уведомляет Работодателя путем предоставления выписки из протокола с указанием реквизитов соответствующего протокола.

47. В случае отсутствия мотивированного мнения органа профессионального союза по истечении 7 (семи) календарных дней с момента получения уведомления от Работодателя Работодатель вправе по истечении срока уведомления работника расторгнуть с ним трудовой договор.

48. В случае получения Работодателем мотивированного мнения в виде отказа профессионального союза на расторжение трудового договора, Работодатель обязан сохранить трудовые отношения. Продолжить процедуру расторжения трудового договора Работодатель имеет право только после предоставления в профсоюзный орган обоснованных причин расторжения трудового договора и получения согласия профессионального органа.

49. При расторжении трудового договора оформляется обходной лист в соответствии с ВНД.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

50. 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, Договором, актом Работодателя отнесены к рабочему времени.

51. Периоды времени подготовительно-заключительной работы (получение наряда-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, а также другие периоды, которые в соответствии трудовым, коллективным договорами, актами Работодателя или нормативными правовыми актами Республики Казахстан относятся к рабочему времени.

52. Рабочее время может быть нормальной продолжительности, сокращенной продолжительности и неполным.

53. Режим рабочего времени работников Компании определяется в соответствии с законодательством Республики Казахстан и Правилами трудового распорядка.

54. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

55. В трудовом договоре может предусматриваться меньшая продолжительность рабочего времени с оплатой как за нормальную продолжительность рабочего времени.

56. Суммарная продолжительность ежедневной работы по месту основной работы и работы по совместительству не должна превышать норму продолжительности ежедневной работы (8 часов) более чем на 4 часа.

57. Для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

Установленная настоящим пунктом сокращенная продолжительность рабочего времени распространяется на работников, труд которых в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях подтвержден результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае непроведения Работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда, а также по рабочим местам, которые не подлежат аттестации, сокращенная продолжительность рабочего времени предоставляется в полном объеме согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей, перечню тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

58. Работникам-инвалидам первой и второй групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

59. При заключении трудового договора, а также в процессе трудовых отношений по письменному соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполное рабочее время.

60. Работодатель по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (усыновителя, удочерителя), имеющего ребенка (детей) в возрасте до трех лет, а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает неполное рабочее время

61. 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, коллективным договорами, соглашениями.

62. Для работников, занятых в режиме непрерывного производства, и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность

рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени, продолжительность учетного периода – один календарный год.

63. При суммированном учете рабочего времени фактическая продолжительность ежедневной работы может быть большей или меньшей от установленной нормы, и эти отклонения должны быть сбалансированы (взаимно погашены) в рамках учетного периода. Сверхурочными признаются часы не сверх смены по графику (в пределах установленного максимума), а сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из Баланса рабочего времени, утвержденного на календарный год.

64. При установлении суммированного учета рабочего времени обязательным является соблюдение продолжительности отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий рабочий день (рабочую смену).

65. Работодатель обязан обеспечивать работников, работающих вахтовым методом, в период нахождения на объекте производства работ жильем и организовать их питание для обеспечения жизнедеятельности, доставку от пункта сбора до места работы и обратно, а также условиями для выполнения работ и междуусменного отдыха.

Работодатель определяет порядок применения вахтового метода работы, а также обеспечивает необходимыми условиями пребывания работника на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках).

Работник обязан, находясь на вахте, соблюдать распорядок, установленный работодателем на объекте производства работ и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках).

Вахтой считается период, включающий время выполнения работ на объекте и время междуусменного отдыха. Продолжительность вахты не может превышать пятнадцать календарных дней. С письменного согласия работника продолжительность вахты может быть увеличена до тридцати календарных дней.

При вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за квартал или иной более длительный период, но не более одного календарного года, или период выполнения определенной работы.

На время замещения временно отсутствующего работника, работающего вахтовым методом, допускается изменение режима рабочего времени (с пятидневной или шестидневной рабочей недели) по соглашению сторон трудового договора на работу вахтовым методом с последующим предоставлением работнику дней (часов) отдыха за переработанные часы.

Рабочее время и время отдыха в пределах учетного периода утверждаются графиком работы на вахте (графиком вахт). Учетный период охватывает рабочее время, время отдыха, время в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно, а также иные периоды, приходящиеся на данный календарный отрезок времени. При этом общая продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать норму, установленную настоящим Кодексом. Работодатель обязан

вести учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника, работающего вахтовым методом.

Время нахождения в пути от места нахождения работодателя или от пункта сбора до места работы и обратно в рабочее время не включается.

При продолжительности рабочей смены более восьми часов перерыв для отдыха и приема пищи устанавливается не менее одного часа.

Оплата работы работников, работающих вахтовым методом в ночное время, выходные и праздничные дни, производится не позже даты выплаты заработной платы за отработанный месяц, предусмотренной трудовым договором

66. Привлечение работников, не достигших возраста восемнадцати лет, к работе с применением суммированного учета рабочего времени не допускается.

67. Применение суммированного учета рабочего времени для беременных женщин не допускается, если продолжительность рабочего дня (рабочей смены) будет превышать восемь часов.

68. Не допускается применение суммированного учета рабочего времени для работников-инвалидов первой группы.

Не может устанавливаться суммированный учет рабочего времени работникам-инвалидам второй и третьей групп, если такой режим запрещен им на основании заключения экспертной профпатологической комиссии.

69. Категории работников, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени, определяются Приложением 1 к Договору.

70. Режим рабочего времени для работников Центрального аппарата устанавливается приказом Председателя Правления компании, для работников филиалов - приказами директоров филиалов в соответствии с Правилами трудового распорядка.

Указанные акты должны определять:

- 1) продолжительность рабочего времени (с учетом сокращений для отдельных категорий работников);
- 2) продолжительность рабочей недели (пятидневная, шестидневная);
- 3) продолжительность ежедневной работы (смены);
- 4) продолжительность ежедневного отдыха работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену);
- 5) графики сменности;
- 6) время начала и окончания ежедневной работы;
- 7) время начала и окончания и продолжительность обеденного перерыва;
- 8) перечень работ, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, порядок и место для отдыха и приема пищи работниками определяется Работодателем;
- 9) порядок предоставления специальных перерывов, включаемых в рабочее время отдельным работникам, работающим в холодное время на

открытом воздухе, в закрытых не обогреваемых помещениях, на погрузочно-разгрузочных работах;

10) порядок учета рабочего времени, порядок применения суммированного учета рабочего времени;

11) другие вопросы, связанные с рабочим временем и временем отдыха работников;

12) порядок учета сверхурочного времени.

71. При сменной работе продолжительность рабочей смены, переход из одной рабочей смены в другую устанавливаются графиками сменности.

Графики сменности доводятся Работодателем до сведения работников не позднее чем за десять календарных дней до введения их в действие.

72. Привлечение работника к работе в течение двух рабочих смен подряд запрещается.

73. Продолжительность ежедневного междусменного отдыха Работника между окончанием работы и ее началом в следующий день (смену) составляет не менее 12 (двенадцати) часов.

74. Первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января – православное Рождество являются выходными днями независимо от применяемых режимов работы и графиков сменности (графиков вахт).

75. Для привлечения работников, работающих по графику сменности или вахтовым методом по графику вахт, к работе в праздничные дни, а также в выходные дни (первый день Курбан-айта, отмечаемого по мусульманскому календарю, 7 января – православное Рождество) письменное согласие работников и издание акта Работодателя не требуются.

76. Работникам (группе работников), занятым на непрерывных производствах или на производствах, остановка работы которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также работающим вахтовым методом выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно согласно графикам сменности (графикам вахт).

77. В выходные и праздничные дни на предприятиях может вводиться дежурство (на рабочем месте и на дому) для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов. Работодатель обязуется за время дежурства предоставить работнику другие дни отдыха с сохранением за ним заработной платы. Дежурство оформляется актом Работодателя.

78. Работник, находящийся в командировке, пользуется выходными днями в соответствии с трудовым распорядком работодателя, к которому он направлен.

79. При работах в холодное время года при температуре ниже -25°C на открытом воздухе непосредственно на рабочих местах или в закрытых необогреваемых помещениях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Периодичность этих перерывов составляет 10 (десять) минут каждые 2 (два) часа.

4) для оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

87. К сверхурочной работе не допускаются следующие работники:

1) беременные женщины, предоставившие Работодателю справку о беременности;

2) не достигшие восемнадцатилетнего возраста;

3) инвалиды.

88. 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.

89. Общая продолжительность сверхурочных работ не должна превышать 12 (двенадцати) часов в месяц и 120 (ста двадцати) часов в год.

90. Ограничение предельного количества сверхурочных работ не распространяется на работы, необходимые для обороны страны, а также для предотвращения чрезвычайных ситуаций, стихийного бедствия или производственной аварии либо немедленного устранения их последствий, и на работы в случаях оказания экстренной и неотложной помощи гражданам, которым угрожает потеря здоровья или гибель.

90-1. Дистанционная работа осуществляется в соответствии со статьей 138 Кодекса. [Изм от 28.09.2023.](#)

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

91. Видами времени отдыха являются:

1) перерывы в течение рабочего дня (рабочей смены):

- перерыв для отдыха и приема пищи;

- внутрисменные и специальные перерывы;

2) ежедневный (междусменный) отдых;

3) выходные дни (межвахтовый отдых);

4) праздничные дни;

5) отпуска.

92. Выходные, праздничные и рабочие дни устанавливаются в соответствии с законодательством Республики Казахстан, Договором или актами Работодателя.

93. Отпуск – освобождение работника от работы на определенный период для обеспечения ежегодного отдыха работника или социальных целей с сохранением за ним места работы (должности) и в случаях, установленных Кодексом, средней заработной платы.

94. Работникам предоставляются следующие виды отпусков:

1) основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

2) дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск;

3) социальный отпуск.

95. Дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые определяются согласно результатов аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае несвоевременного проведения Работодателем аттестации производственных объектов по условиям труда дополнительные оплачиваемые ежегодные трудовые отпуска предоставляются в полном объеме на основании Списка профессий и должностей работников согласно перечню тяжелых работ, работ с вредными (особо вредными) и (или) опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск. [Изм от 28.09.2023.](#)

2) инвалидам первой и второй групп – продолжительностью не менее шести календарных дней.

Иным категориям работников предоставление дополнительного ежегодного отпуска и его продолжительность могут устанавливаться законами Республики Казахстан.

96. Для предоставления дополнительного оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, необходимо предоставить в кадровую службу документы, подтверждающие статус инвалида с указанием группы инвалидности, в течение пяти рабочих дней со дня установления инвалидности. В случае непредставления подтверждающих документов в установленные Договором сроки Работодатель вправе предоставить дополнительный отпуск инвалидам только со дня оповещения Работодателя.

97. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, на которых распространяется действие Законов «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне», «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье» продолжительностью, определенной названными законами.

98. Дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск предоставляется одновременно с оплачиваемым ежегодным трудовым отпуском либо по желанию работника в другое время рабочего года. Работник, пожелавший использовать дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск в другое время рабочего года вне графика отпусков, обязан путем письменного заявления заблаговременно поставить в известность Работодателя для надлежащего оформления.

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

99. Под социальным отпуском понимается освобождение работника от работы на определенный период в целях создания благоприятных условий для материнства, прохождения скрининговых исследований, ухода за детьми, получения образования без отрыва от производства и для иных социальных целей. [Изм от 28.09.2023.](#)

100. Условия и порядок предоставления оплачиваемого ежегодного трудового отпуска устанавливаются в соответствии с Правилами о предоставлении отпусков работникам компании и трудовым договором. Продолжительность оплачиваемого ежегодного трудового отпуска составляет не менее 24 календарных дней.

101. Очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению Сторон. Утвержденный график очередности предоставления ежегодных оплачиваемых трудовых отпусков является обязательным для исполнения как работником, так и Работодателем.

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. Корректировка графика отпусков устанавливается актом работодателя. [Изм от 28.09.2023.](#)

102. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть перенесен полностью или в его части в случаях:

- 1) временной нетрудоспособности работника;
- 2) при отпуске по беременности и родам.

103. Перенос оплачиваемого ежегодного трудового отпуска производится полностью, если вышеназванные случаи произошли до начала предоставления ежегодного оплачиваемого трудового отпуска или в первый день отпуска, т.е. когда работник не смог использовать ни одного дня трудового отпуска.

104. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск (его часть) переносится по просьбе работника в период нахождения в оплачиваемом ежегодном трудовом отпуске.

105. Решение о переносе оплачиваемого ежегодного трудового отпуска или его части принимает работник, и оно должно быть выражено в письменной форме с указанием варианта о последующем использовании отпуска или его части.

Перенесенный трудовой отпуск по соглашению Сторон может быть присоединен к трудовому отпуску за следующий рабочий год или предоставлен по просьбе работника отдельно в текущем рабочем году.

106. Оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск может быть прерван Работодателем в случае производственной необходимости только с письменного согласия работника. Отказ работника от предложения Работодателя не является нарушением трудовой дисциплины.

107. Отзыв производится только с письменного согласия работника.

108. Неиспользованная в связи с отзывом часть оплачиваемого ежегодного трудового отпуска по соглашению Сторон трудового договора предоставляется в течение текущего рабочего года или в следующем рабочем году в любое время либо присоединяется к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску за следующий рабочий год.

109. При отзыве работника из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска вместо предоставления неиспользованной части отпуска в другое время по соглашению между работником и Работодателем работнику производится компенсационная выплата за дни неиспользованной части оплачиваемого ежегодного трудового отпуска.

110. Не допускается отзыв из оплачиваемого ежегодного трудового отпуска работника, не достигшего восемнадцатилетнего возраста, беременных женщин и работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также из дополнительного отпуска за проживание в зоне повышенного радиационного риска в соответствии с Законами Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне» и «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье».

111. Если работник предлагает Работодателю перенести неиспользованную часть трудового отпуска, то Работодатель производит удержание из заработной платы начисленных, но неиспользованных в связи с переносом дней трудового отпуска, на основании акта Работодателя с уведомлением работника. [Изм от 28.09.2023.](#)

112. Работникам, обучающимся в организациях образования, предоставляются учебные отпуска для подготовки и сдачи зачетов и экзаменов, выполнения лабораторных работ, подготовки и защиты дипломной работы (проекта), а также для прохождения программ подготовки военно-обученного резерва.

Оплата учебного отпуска осуществляется (за исключением учебного отпуска в рамках международной стипендии «Болашак»):

- из расчета месячного должностного оклада по соответствующим профилю АО «Энергоинформ» специальностям, занимаемой должности и выполняемой работе, а также в иных случаях по решению Правления АО «Энергоинформ» на основании рекомендации Управляющего комитета АО «Энергоинформ»;

- размере 1 (одного) МРП (месячный расчетный показатель ежегодно утверждаемый законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год) за каждый рабочий день, приходящийся на период обучения, при обучении по специальностям не по профилю деятельности АО «Энергоинформ» и не соответствующим занимаемой должности и выполняемой работе. [Изм от 28.09.2023.](#)

113. При направлении Работодателем работника на повышение квалификации, переподготовку или обучение время нахождения работника на обучении учитывается как фактически отработанное время при исчислении заработной платы, вознаграждения/премии.

114. Работодатель предоставляет работникам, направленным на обучение, стажировку за рубежом в рамках международной стипендии «Болашак», учебные отпуска с сохранением места работы (должности).

115. Работник имеет право на получение следующих видов социальных отпусков, при предоставлении которых за работниками сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата:

1) отпуск для прохождения скрининговых исследований в количестве не более трех рабочих дней в течение года;

2) отпуск на постановку на медицинский учет по беременности до двенадцати недель в количестве не менее трех рабочих дней.

116. Исключен [Изм от 28.09.2023](#).

117. Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы до 5 календарных дней при:

1) регистрации брака;

2) рождении ребенка (в течение 60 дней с даты рождения ребенка);

3) усыновлении/удочерении ребенка (детей) (в течение 60 дней со дня усыновления/удочерения);

4) смерти супруга (-и), родителей (родителя), детей, усыновителя (удочерителя), усыновленных (удочеренных), полнородных и неполнородных братьев и сестер, дедушки, бабушки, внуков.

117-1. Работникам, по их заявлению, предоставляются дополнительные социальные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- регистрация брака - 1 (один) день;

- рождение ребенка (детей) – 1 (один) день (в течение 10 календарных дней с момента наступления события);

- похороны близких родственников (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер) – 3 (три) дня (в течение 10 календарных дней с момента наступления события);

- женщинам, одиноким отцам, опекунам, воспитывающим детей от 6 (шести) до 9 (девяти) лет - первый день начала учебного года, родителям учащихся выпускного класса – 1 (один) день, в день проведения школой «последнего звонка»;

- в связи с юбилеем (50, 60 лет) - 1 (один) день (в течение 10 календарных дней с момента наступления события). [Изм от 28.09.2023](#).

117-2. Родителям, имеющим детей-инвалидов до 18 (восемнадцати) лет, предоставлять 1 (один) оплачиваемый свободный день в месяц без вычета из ежегодного трудового отпуска. В случае, если оба родителя являются работниками АО «Энергоинформ», свободный день предоставляется одному из них по выбору. [Изм от 28.09.2023](#).

117-3. Работодатель предоставляет Работнику один день отдыха с сохранением за ним средней заработной платы для проведения профилактических прививок при получении каждого компонента вакцины, согласно требованиям уполномоченного государственного органа в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения. [Изм от 28.09.2023](#).

На следующий рабочий день Работник должен предоставить подтверждающий документ о прохождении вакцинации. [Изм от 28.09.2023](#).

117-4. Если работнику предоставлен социальный отпуск с сохранением заработной платы, который выпадает на рабочие дни в его график сменности,

в том числе в выходной/праздничный день, то оплата дней социального отпуска производится в одинарном размере исходя из 8-часового рабочего дня без учета надбавок и доплат. [Изм от 28.09.2023.](#)

118. В целях охраны материнства и здоровья беременной женщины и возможности исполнения Работодателем медицинского заключения с даты, указанной в листе о временной нетрудоспособности, дающей право беременной женщине на отпуск по беременности и родам, но не позднее десяти рабочих дней со дня предоставления, беременная женщина должна оформить соответствующий отпуск.

119. В случае усыновления (удочерения) новорожденного ребенка (детей) работником Работодателем предоставляется (одному из родителей) отпуск за период со дня усыновления (удочерения) и до истечения 56 (пятидесяти шести) дней со дня рождения ребенка.

120. Работодатель оплачивает отпуск по беременности и родам, отпуск работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей), с сохранением средней заработной платы за вычетом суммы социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей), осуществленной в соответствии с законодательством Республики Казахстан об обязательном социальном страховании.

121. Средняя заработная плата Работника исчисляется путем умножения среднего дневного (часового) заработка на количество рабочих дней (рабочих часов), приходящихся на период отпуска по беременности и родам, отпуска Работникам, усыновившим (удочерившим) новорожденного ребенка (детей).

122. Оплата отпуска по беременности и родам производится финансовыми службами Работодателя только после предоставления беременной женщиной выписки с банковского счета, открытого в банках и (или) организациях, осуществляющих отдельные виды банковских операций, с указанием размера социальной выплаты на случай потери дохода в связи с беременностью и родами, выплаченной из Государственного фонда социального страхования.

123. В случае осложненных родов, рождения двух и более детей лист и справка о временной нетрудоспособности продлеваются дополнительно на 14 (четырнадцать) календарных дней. В этих случаях общая продолжительность родового и послеродового отпусков составляет 140 (сто сорок) календарных дней.

124. В случае продления временной нетрудоспособности в связи с беременностью и родами дополнительно на 14 (четырнадцать) календарных дней Работодатель оплачивает продленный отпуск в порядке и размере, предусмотренными Договором.

125. Оплата отпуска по беременности и родам за счёт средств Работодателя не производится в случае возникновения права на отпуск по беременности и родам, когда беременная женщина не имела заработной платы в течение 12 месяцев.

Оплата отпуска по беременности и родам за счёт средств Работодателя не производится в случае несвоевременного оформления отпуска по беременности и родам у Работодателя при продолжении фактических трудовых отношений в период временной нетрудоспособности и нарушении порядка оформления отпуска, предусмотренного положениями Договора.

126. В соответствии со статьей 100 Кодекса работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 (трех) лет.

127. Отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью или по частям. Неоформление надлежащим образом работником отпуска без сохранения заработной платы по уходу за детьми будет рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. В случае фактического отсутствия работника на рабочем месте по окончании отпуска по беременности и родам и отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком Работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в виде расторжения трудового договора по подпункту 8) пункта 1 статьи 52 Кодекса за отсутствие на рабочем месте.

128. В случае выхода на работу до истечения отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работник обязан уведомить Работодателя о своем намерении за месяц до начала работы. Если в течение месячного срока уведомления Работодателя о досрочном выходе работник изменил свое решение о досрочном выходе, то он обязан поставить в известность Работодателя путем предоставления второго письменного заявления не позднее чем за 3 (три) рабочих дня до выхода на работу.

129. На время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста за работником сохраняется место работы (должность).

130. Время отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком засчитывается в общий трудовой стаж, в трудовой стаж по специальности.

131. Все виды отпусков оформляются актом Работодателя на основании уведомления (письменного заявления) работника с предоставлением подтверждающих документов (при необходимости).

6. ОПЛАТА ТРУДА

132. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством Республики Казахстан, ВНД по вопросам оплаты труда и премирования работников.

133. Система оплаты труда включает: должностной оклад (тарифная ставка), надбавки и доплаты к должностному окладу (тарифной ставке), вознаграждение (премия) по итогам работы за отчетный период.

134. Выплата месячной заработной платы работникам производится не реже одного раза в месяц, не позднее 10-го числа следующего месяца за фактически отработанное время.

135. При перечислении заработной платы на банковскую карточку работника, выпущенную банком, с которым компанией заключен договор по обслуживанию карточек, вознаграждение, взимаемое банком за зачисление сумм по заработной плате на карт-счета работников, оплачивается Работодателем.

136. Должностной оклад (тарифная ставка) устанавливается работнику компании трудовым договором в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в соответствии со Схемой должностных окладов (тарифных ставок).

137. У работника по выходу из отпуска без сохранения заработной платы действует должностной оклад, установленный трудовым договором, но не ниже минимального размера, определенного Схемой должностных окладов по данной должности на день выхода работника.

Приведение размера должностного оклада к его минимальному размеру, определенному Схемой должностных окладов по данной должности, не является пересмотром должностного оклада.

137-1. У работника по выходу из отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет действует должностной оклад, установленный трудовым договором, но не ниже минимального размера, определенного Схемой должностных окладов по данной должности на день выхода работника.

Приведение размера должностного оклада к его минимальному размеру, определенному Схемой должностных окладов по данной должности, не является пересмотром должностного оклада.

Пересмотр должностного оклада работника осуществляется Управляющим комитетом по истечении двух месяцев после выхода работника из отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. [Изм от 28.09.2023.](#)

138. Размер заработной платы работников не может быть ниже установленного законодательством Республики Казахстан минимального размера месячной заработной платы.

139. Работодатель обязуется осуществлять индексацию фонда оплаты труда в качестве инструмента функционирования грейдовой системы оплаты труда исходя из уровня инфляции, определенного на соответствующий период нормативными правовыми актами Республики Казахстан, и планируемого увеличения объемов оказанных услуг при условии роста производительности труда.

140. Производственному и обслуживающему персоналу могут устанавливаться следующие виды надбавок и доплат:

1) за высокую квалификацию (за исключением работников, система оплаты труда которых основана на грейдировании должностей);

- 2) за совмещение должностей/работ;
- 3) за расширение зоны обслуживания;
- 4) за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника;
- 5) за квалификацию (наличие трех и более категорий) – водителям;
- 6) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 7) за работу в ночное время;
- 8) за работу в праздничные и выходные дни;
- 9) за работу в сверхурочное время;
- 10) за вахтовый метод работы;
- 11) за проживание на территориях, попадающих под действие Законов «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне», «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье»;
- 12) за наставничество;
- 13) исключен;
- 14) другие виды надбавок и доплат, предусмотренные законодательством Республики Казахстан и ВНД по вопросам оплаты труда и премирования работников. [Изм от 28.09.2023.](#)

141. Административному персоналу устанавливаются следующие виды доплат:

- 1) за совмещение должностей;
- 2) за расширение зоны обслуживания;
- 3) за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника;
- 4) за работу в праздничные и выходные дни;
- 5) за проживание на территориях, подвергшихся воздействию ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне;
- 6) за проживание в зонах экологического бедствия в Приаралье;
- 7) другие виды надбавок и доплат, предусмотренные законодательством и ВНД по вопросам оплаты труда и премирования работников.

142. В случае установления нескольких видов надбавок и доплат суммарный размер надбавок не должен превышать:

- 50 % от месячного должностного оклада (тарифной ставки) по основной должности производственного работника (за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника, за совмещение должностей/работ, за расширенную зону обслуживания, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за наставничество);

- 30 % от месячного должностного оклада по основной должности административного работника (за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника, за совмещение должностей, за

расширенную зону обслуживания).

Доплата работникам за исполнение (замещение) обязанностей временно отсутствующего работника не производится в случае, если замещение временно отсутствующего работника входит в должностные обязанности замещающего работника, кроме случаев, когда замещаемый работник отсутствует на работе суммарно более одного месяца (без учета оплачиваемого ежегодного трудового отпуска) в течение одного календарного года. [Изм от 28.09.2023.](#)

143. Надбавка за квалификацию водителям устанавливается в следующих размерах: при наличии трех категорий – до 15% от месячного должностного оклада, более трех категорий – до 20% (без учета категории «А»).

144. Доплаты работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест (до проведения аттестации – по временному перечню таких профессий, утверждаемому директором филиала) и начисляются за время фактической занятости рабочего на таких рабочих местах в размере: до 12% от месячного должностного оклада (тарифной ставки) – за работу с вредными условиями труда, до 24% от месячного должностного оклада (тарифной ставки) – за работу с опасными условиями труда. [Изм от 28.09.2023.](#)

145. Работникам, занятым в режиме непрерывного производства, устанавливается доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов утра) в размере 60% от дневной (часовой) ставки работника.

Остальным работникам, не занятым в режиме непрерывного производства, устанавливается доплата за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов утра) в размере 50% от дневной (часовой) ставки работника.

146. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час фактической работы в ночное время.

147. Оплата за работу в праздничные и выходные дни производится в двойном размере часовой (дневной) ставки.

148. Компенсация работ в праздничные и выходные дни по желанию работника может быть заменена дополнительным днем отдыха, кроме работников филиалов АО «Энергоинформ», занятых на непрерывно действующих производствах, для которых устанавливается суммированный учет рабочего времени.

149. При суммированном учете оплата в двойном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день.

150. Оплата труда при суммированном учете рабочего времени производится за фактически отработанное время по графику сменности. При этом расчет заработной платы производится по часовой тарифной ставке, рассчитанной исходя из тарифной ставки (должностного оклада) и месячной

нормы рабочего времени в соответствии с Балансом рабочего времени на соответствующий год.

151. Оплата сверхурочной работы производится в полуторном размере, исходя из месячной тарифной ставки (оклада), установленной работнику. При этом сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени.

По соглашению Сторон за работу сверхурочно допускается предоставление часов отдыха из расчета не менее одного часа отдыха за один час сверхурочной работы.

152. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в праздничные и выходные дни, за работу в сверхурочное время производится на основании табеля учета рабочего времени за фактически отработанное время.

153. Работников, выполняющих работы вахтовым методом, Работодатель обеспечивает питанием, а также производит им выплату надбавки за вахтовый метод работы в размере 0,55 МРП (месячный расчетный показатель, ежегодно утверждаемый законом о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год) за каждый календарный день пребывания в местах производства работ в период вахты и фактические дни нахождения в пути от места расположения филиала (пункта сбора) к месту работы и обратно.

Работникам, выполняющим работы вахтовым методом, для которых организация питания невозможна по причине отсутствия поставщика услуг, надбавка за вахтовый метод работы устанавливается в размере 2 МРП.

154. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника производится в размере не ниже минимального размера заработной платы, по вине работодателя – в размере не менее пятидесяти процентов от средней заработной платы работника.

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

155. Размер, порядок и условия дополнительной оплаты труда за проживание в зонах экологического бедствия в Приаралье, на территориях, подвергшихся воздействию ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, регламентируются законами Республики Казахстан «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие экологического бедствия в Приаралье», «О социальной защите граждан, пострадавших вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне».

156. Размер вознаграждения за наставничество устанавливается производственному персоналу не более 10% от установленного размера должностного оклада работника за каждый месяц наставничества с учетом уровня подготовки стажера. [Изм от 28.09.2023.](#)

157. Все виды выплат работникам осуществляются в пределах средств, предусмотренных в бюджете АО «Энергоинформ» на соответствующий год.

158. При невыплате заработной платы работодателем в полном объеме и в сроки, которые установлены трудовым, коллективным договорами,

работодатель несет ответственность в соответствии с законами Республики Казахстан. Работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню за период задержки платежа. Размер пени рассчитывается исходя из 1,25-кратной официальной ставки рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы и начисляется за каждый просроченный календарный день, начиная со следующего дня, когда выплаты должны быть произведены, и заканчивая днем выплаты.

159. Работникам АО «Энергоинформ» может выплачиваться премия по итогам работы за отчетный период (квартал/полугодие/год) по результатам оценки деятельности в пределах денежных средств, предусмотренных в бюджете АО «Энергоинформ» на эти цели, в соответствии с внутренними документами АО «Энергоинформ».

160. Работникам, состоящим в списочном составе АО «Энергоинформ», в целях повышения мотивации могут производиться единовременные выплаты к национальным, государственным и профессиональным праздникам в совокупном размере, не превышающем 10 МРЗП в календарном году (минимальный размер заработной платы, установленный Законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий год), а также могут производиться единовременные выплаты к юбилейной дате со дня образования АО «KEGOC» и АО «Энергоинформ» за счет экономии средств на оплату труда. [Изм от 28.09.2023.](#)

160-1. Работодатель с целью постоянного повышения результативности деятельности работников, оценки вклада работника в развитие АО «Энергоинформ», развития системы мотивации персонала, вправе производить выплату единовременной денежной премии в пределах установленного бюджета доходов и расходов работникам:

1) при поощрении государственными, ведомственными и отраслевыми наградами, а также наградами АО «Самрук-Қазына», АО «KEGOC» и АО «Энергоинформ»;

2) ставшим победителями в спартакиадах АО «Самрук-Қазына», АО «KEGOC», АО «Энергоинформ» и других официальных соревнованиях и конкурсах.

Перечень видов поощрений и спортивных мероприятий, конкретные размеры единовременных денежных премий определяется решением Правления АО «Энергоинформ» в зависимости от финансового состояния АО «Энергоинформ». [Изм от 28.09.2023.](#)

7. ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ

161. В целях развития профессионализма работников и систематического повышения их квалификации Работодатель определяет необходимость и объем профессиональной подготовки, переподготовки и

повышения квалификации для функционирования и развития организации. Для этих целей Работодатель проводит необходимые мероприятия и организовывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, а именно:

1) непосредственно у Работодателя (корпоративные семинары, техучеба, обмен опытом, тренинги, "круглые столы" и т.д.);

2) в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального послесреднего высшего и послевузовского образования;

3) в иных организациях, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров.

162. Работодатель имеет право за счет собственных средств или иных средств, не запрещенных законодательством Республики Казахстан, обучать или направлять на обучение работников для подготовки кадров в интересах Работодателя.

163. Работник имеет право на образование и профессиональную подготовку, необходимые для безопасного исполнения трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

164. Работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, по соглашению с Работодателем могут освобождаться от работы либо выполнять работу на условиях неполного рабочего времени с сохранением места работы (должности).

165. Работодатель осуществляет комплекс мероприятий по выявлению, развитию и продвижению талантливых работников (кадровый резерв).

166. Работник, прошедший профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации за счет средств Работодателя обязан отработать у данного Работодателя срок, согласованный Сторонами в договоре обучения.

167. Работодатель вправе удержать из заработной платы работника возмещение Работодателю затрат, связанных с обучением работника, при наличии договора обучения, пропорционально недоработанному сроку отработки при досрочном расторжении трудового договора.

168. В рамках реализации государственной программы разработки Национальной рамки квалификаций, Отраслевой рамки квалификаций и других документов в сфере образования Работодатель содействует и участвует в разработке указанных документов.

8. БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

169. Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические,

санитарно-эпидемиологические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.

170. Безопасность труда – состояние защищенности работников, обеспеченное комплексом мероприятий, исключающих воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов на работников в процессе трудовой деятельности.

171. Условия безопасности труда – соответствие трудового процесса и производственной среды требованиям безопасности и охраны труда при выполнении работником трудовых обязанностей.

172. Безопасные условия труда – условия труда, при которых уровни воздействия производственных факторов на работающих не превышают установленных нормативов.

173. Представители Работодателя – физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов и (или) доверенности представлять интересы Работодателя.

174. Технический инспектор по охране труда – представитель работников, осуществляющий внутренний контроль по безопасности и охране труда.

175. Работодатель в соответствии с законодательством Республики Казахстан и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

1) принимать меры по предотвращению любых рисков на рабочих местах и в технологических процессах путем профилактики, замены производственного оборудования и технологических процессов на более безопасные;

2) проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам безопасности и охраны труда, а также обеспечивать документами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

3) организовать обучение и проверку знаний по вопросам безопасности и охраны труда руководящих работников и лиц, ответственных за обеспечение безопасности и охраны труда, не реже одного раза в три года в организациях, осуществляющих повышение квалификации кадров, в порядке, установленном уполномоченным органом по труду, согласно списку, утвержденному актом Работодателя;

4) создать работникам необходимые санитарно-гигиенические условия, обеспечить выдачу и ремонт специальной одежды и обуви работников, снабжение их средствами профилактической обработки, моющими и дезинфицирующими средствами, медицинской аптечкой, молоком или равноценными пищевыми продуктами, и (или) специализированными продуктами для диетического (лечебного и профилактического) питания, средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, установленными уполномоченным государственным органом по труду;

5) не допускать к тяжелым работам, работам с вредными и (или) опасными условиями труда лиц, достигших пенсионного возраста в соответствии с Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»;

6) не допускать работников, не достигших восемнадцатилетнего возраста, к переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

7) не допускать подъема и перемещения вручную женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы;

8) осуществлять регистрацию, учет и анализ несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, и профессиональных заболеваний;

9) один раз в квартал предоставлять представителям работников по их письменному запросу необходимую информацию для мониторинга состояния условий, безопасности и охраны труда;

10) обеспечивать расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;

11) исполнять предписания и заключения государственных инспекторов труда;

12) проводить с участием представителей работников и технического инспектора периодическую, не реже чем один раз в пять лет, аттестацию производственных объектов по условиям труда в соответствии с правилами, утвержденными уполномоченным государственным органом по труду;

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

15) принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

16) осуществлять разработку, утверждение и пересмотр инструкций по безопасности и охране труда в порядке, установленном уполномоченным органом по труду;

17) за счет собственных средств 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.

176. Работники, занятые на работах, связанных с повышенной опасностью, машинами и механизмами, должны проходить предсменный и послерейсовый медицинский осмотр. Список профессий, требующих предсменного и послерейсового медицинского осмотра, определяется уполномоченным органом в области здравоохранения.

177. Расследование несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, за исключением случаев, подлежащих специальному расследованию, проводится комиссией, создаваемой актом Работодателя в

течение двадцати четырех часов с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе:

1) председатель – руководитель организации (производственной службы) или его заместитель, а при их отсутствии – уполномоченный представитель Работодателя;

2) члены – руководитель службы безопасности и охраны труда организации и представитель работников.

178. Должностное лицо, непосредственно отвечающее за безопасность труда на соответствующем участке, где произошел несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью, при проведении расследования в состав комиссии не включается.

179. Специальному расследованию подлежат:

1) несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, с тяжелым или со смертельным исходом;

2) групповые несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, происшедшие одновременно с двумя и более работниками, независимо от степени тяжести производственных травм пострадавших;

3) групповые случаи острого отравления.

180. Специальное расследование несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, проводится комиссией, создаваемой местным органом по инспекции труда в течение двадцати четырех часов с момента получения заключения о степени тяжести производственной травмы, в следующем составе:

1) председатель – государственный инспектор труда;

2) члены – Работодатель и представитель работников.

181. Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, при которых погибло два человека, проводится комиссией, которую возглавляет главный государственный инспектор труда области, города республиканского значения, столицы.

Расследование групповых несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, при которых погибло от трех до пяти человек, проводится комиссией, создаваемой уполномоченным государственным органом по труду, а при гибели более пяти человек – Правительством Республики Казахстан.

182. При расследовании несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, происшедших при чрезвычайных ситуациях техногенного характера вследствие аварии на опасном производственном объекте, председателем комиссии назначается представитель уполномоченного органа в области промышленной безопасности или его территориального подразделения. В этом случае государственный инспектор труда является членом комиссии.

183. В состав комиссии также включаются:

1) при несчастных случаях, связанных с трудовой деятельностью, происшедших на опасных производственных объектах, а также в организациях электроэнергетической отрасли, – государственный инспектор по государственному надзору в области промышленной безопасности и должностное лицо, осуществляющее государственный энергетический надзор и контроль;

2) в случае острого отравления – представители государственного органа в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения;

3) при несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, происшедшем с работником организации, расположенной и ведущей работы на территории другой организации, или с работником, направленным в другую организацию для выполнения производственного задания (служебных или договорных обязанностей), – ответственный представитель организации, на территории которой произошел несчастный случай.

184. В работе комиссии вправе принимать участие представитель страховой организации, имеющей соответствующие договорные отношения с Работодателем или пострадавшим.

185. Для решения вопросов, требующих экспертного заключения, председатель комиссии по специальному расследованию вправе создавать экспертные подкомиссии из числа специалистов научно-исследовательских организаций и контрольно-надзорных органов за счет средств Работодателя.

186. Подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей, либо совершение иных действий по собственной инициативе в интересах Работодателя, приведшие к нетрудоспособности либо смерти, если они произошли:

1) перед началом или по окончании рабочего времени при подготовке и приведении в порядок рабочего места, орудий производства, средств индивидуальной защиты и других действий;

2) в течение рабочего времени на рабочем месте, по пути следования работника, деятельность которого связана с передвижением между объектами обслуживания, в том числе по заданию Работодателя, а также во время командировки при исполнении трудовых обязанностей;

3) при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном Работодателем;

4) на личном транспортном средстве при наличии письменного согласия Работодателя на право использования его в служебных целях;

5) при совершении действий по собственной инициативе в интересах Работодателя;

6) по пути следования работающих вахтовым методом с места сбора (проживания в период вахты) на работу или обратно на транспортном средстве, предоставленном Работодателем.

187. Не подлежат учету как несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, повреждения здоровья работников, в ходе расследования которых объективно установлено, что они произошли:

1) при выполнении пострадавшим по собственной инициативе работ или иных действий, не входящих в функциональные обязанности работника и не связанных с интересом Работодателя, в том числе в период междуменного отдыха при работе вахтовым методом, перерыва для отдыха и приема пищи;

2) в случае, когда основной причиной явилось состояние алкогольного опьянения, употребление пострадавшим токсических и наркотических веществ (их аналогов);

3) в результате преднамеренного (умышленного) причинения вреда своему здоровью, а также при совершении пострадавшим уголовного правонарушения;

4) из-за внезапного ухудшения здоровья пострадавшего, не связанного с воздействием производственных факторов, подтвержденного медицинским заключением.

188. Несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, о которых не было своевременно сообщено в местные органы по инспекции труда, расследуются по заявлению пострадавшего или его полномочного представителя в течение десяти рабочих дней со дня регистрации заявления.

189. В случае несогласия с результатом расследования или несвоевременного оформления акта о несчастном случае, связанном с трудовой деятельностью, пострадавший или его доверенное лицо, представитель работников имеют право письменно обратиться к Работодателю, который обязан в десятидневный срок рассмотреть их заявление и принять решение по существу.

190. Пострадавший или представитель работников имеет право на ознакомление со всеми материалами расследования несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, и осуществление необходимых выписок.

191. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников либо их представителей создается производственный совет по безопасности и охране труда. В его состав на паритетной основе входят представители Работодателя, представители работников, включая технических инспекторов труда.

192. Состав производственного совета по безопасности и охране труда утверждается совместным решением Работодателя и представителей работников.

Производственный совет по безопасности и охране труда возглавляет председатель, избираемый членами совета из числа представителей Работодателя и работников на ротационной основе с периодичностью один раз в два года.

193. Решения производственного совета по безопасности и охране труда являются обязательными для Работодателя и работников.

194. Производственный совет по безопасности и охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах техническими инспекторами труда.

195. Кандидатуры технических инспекторов по охране труда предлагаются профессиональным союзом. Технические инспекторы по охране труда утверждаются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

196. Статус, права и обязанности технических инспекторов по охране труда, а также порядок осуществления ими контроля определяются решением производственного совета по безопасности и охране труда.

9. КОМПЕНСАЦИИ ПРИ УТРАТЕ ТРУДОСПОСОБНОСТИ ИЛИ ЖИЗНИ РАБОТНИКА

197. Профессиональная трудоспособность – способность работника к выполнению работы определенной квалификации, объема и качества.

198. Степень утраты профессиональной трудоспособности – уровень снижения способности работника выполнять трудовые (служебные) обязанности, определяемый в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

199. Страхование работника от несчастных случаев – комплекс отношений по защите имущественных интересов работника, жизни и здоровью которого причинен вред при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей.

200. Выгодоприобретатель – лицо, которое в соответствии с законодательством Республики Казахстан является получателем страховой выплаты.

201. Страховой случай – несчастный случай при исполнении трудовых (служебных) обязанностей (несчастный случай), произошедший с работником (работниками) при исполнении им (ими) трудовых (служебных) обязанностей в результате воздействия вредного и (или) опасного производственного фактора, вследствие которого произошли производственная травма, внезапное ухудшение здоровья или отравление работника, приведшие к установлению ему степени утраты профессиональной трудоспособности.

202. Страховая сумма – сумма денег, на которую застрахован объект страхования и которая представляет собой предельный объем ответственности страховщика при наступлении страхового случая.

203. Страховая выплата – сумма денег, выплачиваемая страховщиком выгодоприобретателю в пределах страховой суммы при наступлении страхового случая.

204. Страховщик – юридическое лицо, получившее лицензию на право осуществления страховой деятельности в отрасли «страхование жизни» по классу «аннуитетное страхование» и данному виду обязательного страхования на территории Республики Казахстан в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан.

205. Страхователь – Работодатель, заключивший договор обязательного страхования работника от несчастных случаев.

206. При причинении вреда жизни и (или) здоровью работника в связи с исполнением им трудовых обязанностей Работодатель обязан возместить вред в объеме и порядке, которые предусмотрены законодательством Республики Казахстан.

207. Дополнительно, в качестве возмещения вреда, причиненного жизни и (или) здоровью работника в результате произошедшего несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, Работодатель выплачивает единовременную помощь:

1) работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность, в следующих размерах:

- полугодовой заработной платы при признании его инвалидом третьей группы;

- годовой заработной платы при признании его инвалидом второй группы;

- полуторакратной годовой заработной платы при признании его инвалидом первой группы;

2) близким родственникам работника (супруг/супруга, дети, родители) в случае его смерти в размере трехкратной годовой заработной платы погибшего работника.

Единовременная помощь выплачивается независимо от степени вины работника, за исключением случаев его нахождения на рабочем месте в состоянии алкогольного или наркотического опьянения.

208. Дополнительно, в качестве возмещения вреда, причиненного жизни работника в результате произошедшего несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, Работодатель ежемесячно выплачивает ребенку (детям) погибшего работника 1 (один) минимальный размер заработной платы до достижения им (ими) 18 лет с даты возникновения несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью.

209. При причинении работнику вреда, связанного с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от 5 (пяти) до 29 (двадцати девяти) процентов включительно, Работодатель обязан возместить работнику утраченный заработок и расходы, вызванные повреждением его здоровья.

Размер расходов, вызванных повреждением здоровья, возмещаемых Работодателем в период установления степени утраты трудоспособности, не может превышать 250 (двести пятьдесят) месячных расчетных показателей, установленных на соответствующий финансовый год законом о республиканском бюджете, на момент выплаты.

210. Выплата по возмещению расходов, вызванных повреждением здоровья, осуществляется на основании документов, подтверждающих эти расходы, представленных работником либо лицом, понесшим эти расходы. При этом возмещению не подлежат расходы, которые входят в гарантированный объем бесплатной медицинской помощи в соответствии с законодательством Республики Казахстан в области здравоохранения.

211. Ежемесячная страховая выплата, причитающаяся работнику в качестве возмещения вреда, связанного с утратой заработка (дохода) работником в связи с установлением ему степени утраты профессиональной трудоспособности от 30 (тридцати) до 100 (ста) процентов включительно, осуществляется страховщиком.

Вред, предусмотренный настоящим пунктом возмещается в полном объеме при отсутствии у работника страховых выплат, за исключением случая, предусмотренного в пункте 209 Договора. При наличии страховых выплат Работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда с учетом выплат, произведенных по пункту 208.

10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

212. За работниками сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата:

1) на время прохождения за счет средств Работодателя периодических медицинских осмотров – за работниками, обязанными проходить их в соответствии с Кодексом либо Договором;

2) на время обследования и донации крови и ее компонентов;

3) на время, необходимое для выполнения обязанностей, связанных с постановкой допризывников на воинский учет.

213. За работниками сохраняется место работы (должность) и заработная плата:

1) при направлении работника в командировки;

2) при направлении Работодателем работника для участия в соревнованиях, спартакиадах и других мероприятиях.

214. Работодатель освобождает работников от выполнения трудовых обязанностей на время привлечения их к государственным или общественным обязанностям в случаях, предусмотренных законами Республики Казахстан, с сохранением за ними места работы (должности). За выполнение государственных и общественных обязанностей заработная плата работнику

выплачивается по месту выполнения указанных обязанностей, но не ниже средней заработной платы по месту работы.

215. За работниками, подлежащими призыву на срочную воинскую службу или воинские сборы, в период прохождения медицинской комиссии сохраняются место работы (должность), заработная плата по месту работы при наличии повестки о вызове в местные органы военного управления, а на период прохождения срочной воинской службы или воинских сборов сохраняется место работы (должность).

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

216. Работодатель осуществляет выплату компенсации Работнику в размере двух месячных должностных окладов в случае расторжения трудового договора по основанию, предусмотренному подпунктом 24) пункта 1 статьи 52 Кодекса *(достижения работником пенсионного возраста, установленного пунктом 1 статьи 11 Закона Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», с правом ежегодного продления срока трудового договора по взаимному согласию сторон)*. [Изм от 28.09.2023.](#)

Выплата компенсации не осуществляется работникам, трудовой договор с которыми был заключен после достижения ими пенсионного возраста.

217. Работникам, направляемым в командировки, оплачиваются:

- 1) суточные за календарные дни нахождения в командировке, в том числе за время в пути;
- 2) расходы по проезду к месту назначения и обратно;
- 3) расходы по найму жилого помещения;
- 4) иные расходы, предусмотренные актами Работодателя.

218. Работникам, когда их работа протекает в пути или имеет разъездной характер либо связана со служебными поездками в пределах обслуживаемых участков, производятся компенсационные выплаты за каждый день нахождения вне постоянного места жительства в порядке, установленном актом Работодателя.

219. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за 2 (два) месяца в следующих случаях:

1) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае ликвидации Работодателя;

2) при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае сокращения численности или штата работников;

3) при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае неисполнения Работодателем условий трудового договора. [Изм от 28.09.2023.](#)

220. Работодатель производит компенсационные выплаты в связи с потерей работы при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случае снижения объема производства, выполняемых работ и оказываемых услуг, повлекшего ухудшение экономического состояния Работодателя, в размере средней заработной платы за 2 (два) месяца.

221. Работодатель может произвести компенсационную выплату в размере средней заработной платы за 2 (два) месяца при расторжении трудового договора по соглашению сторон с:

- беременными женщинами, предоставившими работодателю справку о беременности;
- женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет;
- одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);
- иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери;
- работниками до достижения пенсионного возраста, установленного Законом Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», которым осталось менее двух лет. [Изм от 28.09.2023.](#)

222. Работникам за счет средств Работодателя в соответствии с законодательством Республики Казахстан выплачиваются социальные пособия по временной нетрудоспособности в размере, предусмотренном законодательством Республики Казахстан.

11. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ, СПОРТИВНАЯ И КУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

223. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление обязательных пенсионных взносов в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

224. Работодатель своевременно и в полном объеме производит социальные отчисления в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

225. Работодатель вправе ежегодно заключать договор на медицинское страхование работников на добровольной основе в пределах установленного бюджета доходов и расходов.

226. Работодатель при необходимости по согласованию с представителями работников обеспечивает доставку работников на работу и с работы.

Работодатель обеспечивает доставку и встречу командированных работников компании в (из) аэропорт (-а), на (с) железнодорожный (-ого) и автовокзал (-а).

227. Работодатель вправе выделять денежные средства профсоюзу на проведение национальных, государственных и профессиональных праздников в пределах установленного бюджета.

228. Работодатель обязан оказывать следующие виды материальной помощи работникам:

1) для оздоровления, при предоставлении оплачиваемого ежегодного трудового отпуска за соответствующий рабочий год в размере не более 2 (двух) месячных должностных окладов (выплачивается один раз в календарном году);

2) к юбилейной дате (50, 60 лет), если она наступила в период их работы в компании в размере не более 1 (одного) месячного должностного оклада;

3) в связи с рождением/усыновлением или удочерением ребенка в размере не более 120 (ста двадцати) МРП.

4) в связи со смертью работника в размере не более 120 (ста двадцати) МРП;

5) в связи со смертью членов семьи работника в размере 100 (сто) МРП на дату смерти;

6) в связи со смертью пенсионера, состоящего на учете в АО «КЕГОС» в размере не более 60 (шестидесяти) МРП.

229. Работодатель вправе оказать следующие виды материальной помощи работникам:

1) на оплату медицинского лечения/операции работника в соответствии с Перечнем видов заболеваний, при которых устанавливается срок временной нетрудоспособности более 2 (двух) месяцев (далее – лечение/операция) в случае, если затраты на лечение/операцию превышают лимит, установленный программой медицинского страхования, либо заболевание не относится к страховому случаю;

2) на оплату лечения детей-инвалидов, инвалидов с детства независимо от группы инвалидности и возраста.

230. Размер и порядок выплаты материальной помощи осуществляется в соответствии с ВНД.

231. Работодатель осуществляет материальную помощь с целью оказания социальной поддержки в пределах установленного бюджета доходов и расходов:

1) на День Победы:

- ветеранам ВОВ;

- ветеранам боевых действий на территории других государств;

- ветеранам, приравненным по льготам к ветеранам Великой Отечественной войны;

- ветеранам труда;

2) пенсионерам-энергетикам, состоящим на учете и не работающим в АО «Энергоинформ» и АО «КЕГОС» - на профессиональный праздник День энергетика;

3) инвалидам, вышедшим на инвалидность из АО «Энергоинформ» в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы и исключающего возможность ее продолжения, подтвержденного медицинским заключением – на профессиональный праздник – День энергетика;

4) работникам, работающим вахтовым методом, при открытии больничного листа о временной нетрудоспособности в дни межвахтового отдыха, в случае введения в действие карантина, объявленного уполномоченным государственным органом в области санитарно-эпидемиологического благополучия населения, в то время, когда работник находится в период болезни в вахтовом поселке, в размере 2 МРП в день. [Изм от 28.09.2023.](#)

232. Работодатель выделяет денежные средства на проведение новогодних мероприятий для детей работников АО «Энергоинформ».

233. Перечень видов социальной поддержки работников может быть расширен Работодателем с учетом мнения представителя работников.

234. Работникам АО «Энергоинформ» оказывается материальная помощь для оздоровления к оплачиваемому ежегодному трудовому отпуску в размере не более двух должностных окладов/тарифных ставок. Размер материальной помощи к отпуску устанавливается в бюджете АО «Энергоинформ» на соответствующий год. Материальная помощь для оздоровления выплачивается работникам один раз в календарный год при предоставлении им оплачиваемого ежегодного трудового отпуска (или части отпуска) в полном объеме с начисленной суммой отпускных.

234-1. Работодатель при необходимости оказывает помощь по предоставлению автотранспорта в день похорон для организации похорон работника/пенсионера, состоящего на учете в АО «Энергоинформ». [Изм от 28.09.2023.](#)

12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

235. Материальная ответственность стороны трудового договора за ущерб (вред), причиненный ею другой стороне трудового договора, наступает за ущерб (вред), причиненный в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия) и причинной связи между виновным противоправным поведением и причиненным ущербом (вредом), если иное не предусмотрено Кодексом и иными законами Республики Казахстан.

236. Сторона трудового договора, причинившая вред другой стороне, возмещает его в соответствии с трудовым законодательством и иными законодательными актами на основании решения суда либо в добровольном порядке.

Условия о материальной ответственности сторон конкретизируются в трудовом договоре.

237. Прекращение трудового договора после причинения ущерба (вреда) не влечет за собой освобождения стороны трудового договора от материальной ответственности по возмещению причиненного ущерба (вреда) другой стороне.

238. Типовой договор о полной материальной ответственности, перечень должностей и работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой ценностей утверждаются актом Работодателя в установленном порядке.

13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

239. Работодатель обязуется:

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

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

3) обеспечить оплату документов на проезд в купейном вагоне и возмещение расходов, связанных с командировкой, делегатам, членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, направленным на профсоюзные съезды, конференции, советы, заседания объединенного профсоюзного комитета, созываемым профсоюзным органом, в т.ч. воздушным транспортом по тарифу экономического класса, если длительность пребывания в пути железнодорожным транспортом или автотранспортом превышает 8 часов;

4) освобождать от исполнения трудовых обязанностей работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, с сохранением средней заработной платы для исполнения общественных обязанностей на срок до 16 часов в месяц;

5) при разработке и согласовании внутренних документов по социальным вопросам обсуждать их с представителями работников;

6) удерживать по письменному заявлению членов профсоюза членские взносы из их заработной платы и перечислять на расчетный счет ОО «Энерготехпрофсоюз»;

7) не расторгать трудовой договор по инициативе Работодателя и не подвергать дисциплинарному взысканию выборных профсоюзных работников (членов Обкома и профкомов), не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

8) поощрение, награждение и признание заслуг работников компании производить с учетом мнения представителей работников;

9) по согласованию Сторон предоставлять в безвозмездное пользование материальные и технические средства.

14. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

240. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются согласительными комиссиями, а по неурегулированным вопросам либо неисполнению решения согласительной комиссии – судами, за исключением субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица.

241. Согласительная комиссия является постоянно действующим органом, создаваемым в организации, ее филиалах и представительствах на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и работников.

242. Заявление, поступившее в согласительную комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией в день подачи.

Сроки обращения по рассмотрению индивидуальных трудовых споров устанавливаются Кодексом.

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

244. 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.

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

В случаях неисполнения решения согласительной комиссии, неурегулирования вопросов в установленный срок работник или лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях, либо работодатель вправе обратиться в суд.

246. Стороны согласительной комиссии обязаны проводить ежегодное обучение членов согласительной комиссии основам трудового законодательства Республики Казахстан, развитию умения вести переговоры и достижению консенсуса в трудовых спорах.

247. Коллективный трудовой спор считается возникшим со дня уведомления Работодателя о требованиях работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов Работодателя, оформленных в соответствии со статьей 164 Кодекса.

Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее трех рабочих дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих

представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий. [Изм от 28.09.2023.](#)

248. Коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются Работодателем, при невозможности разрешения – в примирительной комиссии, при недостижении соглашения в ней – трудовым арбитражем, по вопросам, неурегулированным им, – судами.

249. Требования работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, коллективного и (или) трудового договоров, актов Работодателя между работниками и Работодателем формируются и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются Работодателю в трехдневный календарный срок со дня проведения собрания (конференции).

250. На любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику. Процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними.

251. Примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от Работодателя и работников.

Решение о создании примирительной комиссии принимается в течение трех рабочих дней со дня доведения либо несообщения своего решения Работодателем до сведения работников (их представителей) либо составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров.

Примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее семи рабочих дней со дня их поступления. Порядок рассмотрения требований примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения осуществляются по соглашению Сторон и оформляются протоколом.

Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

252. В процессе примирительной процедуры примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), Работодателем, государственными органами и иными заинтересованными лицами.

Решение комиссии принимается на основе соглашения Сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями Сторон, имеет для Сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии. В случае отказа одной из Сторон от подписи в протоколе другой Стороной в протоколе производится соответствующая запись.

При недостижении соглашения в примирительной комиссии ее работа прекращается, а для разрешения спора создается трудовой арбитраж.

253. Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии.

Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон на паритетной основе. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража должны включаться государственный инспектор труда, представитель Совета по трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, а при необходимости – другие лица.

Председатель трудового арбитража избирается членами арбитража из их числа.

По рассматриваемым требованиям работников члены примирительной комиссии не могут входить в состав трудового арбитража.

254. Процедура рассмотрения спора определяется трудовым арбитражем и доводится до сведения сторон коллективного трудового спора.

Решение трудового арбитража принимается не позднее семи рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. При разделении голосов членов трудового арбитража поровну решающим является голос председателя. Решение должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража.

Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора.

В случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке.

255. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора.

В качестве посредников сторонами определяются независимые по отношению к ним организации и лица. Республиканская, отраслевая, региональная комиссии по регулированию социально-трудовых отношений могут с согласия сторон коллективного трудового спора привлекать к работе по урегулированию коллективных трудовых споров руководителей и работников центральных и местных исполнительных органов, ассоциаций и других общественных объединений, работодателей, а также независимых экспертов.

Во всех случаях привлечения посредников от них должно быть получено письменное согласие на посредничество.

15. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

256. Контроль за выполнением обязательств по Договору осуществляют уполномоченные представители работников и Работодатель в лице Комиссии по переговорам с равным представительством обеих Сторон.

257. Комиссия по переговорам наделяется следующими полномочиями и обязательствами:

1) анализирует состояние выполнения Договора за определенный период и докладывает на совместном заседании обеих Сторон с приглашением представителей Работодателя и работников;

2) по инициативе Сторон готовит предложения по корректировке в условленном порядке отдельных предложений Договора;

3) осуществляет разработку проекта Договора на последующий период или готовит предложения по его пролонгации.

258. Заседания Комиссии должны проходить не реже 1 раза в год.

259. Работники и Работодатель несут ответственность за выполнение Договора в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

260. Договор заключен сроком на 5 (пять) лет и вступает в силу со дня его подписания Сторонами. По истечении этого срока он действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый или не пролонгируют Договор. Если ни одна из Сторон не выступила с инициативой изменения Договора или заключения

нового договора в течение месяца до окончания срока действия, то он считается пролонгированным автоматически на один год.

261. Работодатель обязуется в месячный срок представить подписанный Сторонами Договор в территориальное подразделение уполномоченного органа по труду для мониторинга.

262. Стороны договорились, что Договор должен быть доведен как Работодателем, так и представителями работников до сведения работников в течение 15 дней после его подписания Сторонами.

263. При смене собственника АО «Энергоинформ» действие Договора сохраняется в течение 3 (трех) месяцев. В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового договора или сохранении, изменении и дополнении действующего. При ликвидации АО «Энергоинформ» или объявлении ее банкротом Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

264. Договор остается в силе и действует в случае изменения структуры, состава органа управления Компании, а также сохраняет свое действие на период реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) Компании. Впоследствии Договор может быть пересмотрен по инициативе одной из Сторон.

265. Договор подписан на казахском и русском языках, на каждом языке в трёх экземплярах, причем все тексты идентичны и имеют одинаковую юридическую силу.

Работодатель		Работники	
Председатель Акционерного "Энергоинформ"	Правления общества	Председатель профессионального работников отрасли Казахстана ОО "Энерготехпрофсоюз"	отраслевого союза энерготехнической
  К. Бектемиров		  В. Стребков	

Приложение № 1
к Коллективному договору на 2021 - 2025
годы между Акционерным обществом
«Энергоинформ» и представителями
работников

**Категории работников, для которых
устанавливается суммированный учет рабочего времени**

№п/п	Должность
	Дежурный персонал*
1	Главные специалисты/ведущие специалисты
2	Ведущие инженеры/Инженеры

*Работники, занятые в режиме непрерывного производства

Изм от 28.09.2023.

Приложение № 2
к Коллективному договору на 2021–2025
годы между Акционерным обществом
«Энергоинформ» и представителями
работников

Исключен

Изм от 28.09.2023.

Приложение №3
к Коллективному договору на 2021 - 2025
годы между Акционерным обществом
«Энергоинформ» и представителями
работников

Изм от 28.09.2023.

НОРМЫ
выдачи работникам специальной одежды, специальной
обуви и других средств индивидуальной защиты за счет средств
АО «Энергоинформ»

№	Наименование профессий и должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма и сроки выдачи	Примечание
Работники АО «Энергоинформ» (отделов, служб, филиалов)				
1	Специалист, непосредственно обслуживающий радиочастотное оборудование телекоммуникаций: УКВ радиостанции стационарные, РРЛ, ЗССС, WI-FI, стационарные ТСС, антенно-фидерные устройства.	Костюм хлопчатобумажный	1 комплект на 12 месяцев	Только персоналу с постоянными выездами
		Перчатки диэлектрические	1 пара дежурные	Размещаются централизованно на узле телекоммуникаций
		Очки защитные	1 изделие до износа	
		Указатель напряжения до 1000 В	1 изделие дежурный	
		Аптечка медицинская (набор)	1 набор дежурный	
		При верхолазных работах (РС), дополнительно:		
		Каска защитная	1 изделие до износа	(при работах на антенно-мачтовых сооружениях)
		Пояс предохранительный	1 изделие до износа	
		Строп верёвочный одинарный регулируемый с 2 карабинами	1 изделие до износа	
		Рукавицы комбинированные	4 пары на 12 месяцев	
		Ботинки кожаные	1 пара на 12 месяцев	
		Перчатки кожаные	1 пара на 12 месяцев	
		Эластичный строп для инструмента	1 изделие до износа	предназначен для предотвращения падения инструмента при работе на высоте
		Защитный щиток на каску	1 изделие до износа	предназначена для работ с электроинструментом (шлифовальная машина)
		Канат страховочный спасательный "Альпекс-12"	1 изделие до износа	
Блок такелажный или монтажный	1 изделие до износа			
На наружных работах зимой, дополнительно:				

		Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей подкладке	1 комплект по поясам	
		Подшлемник под каску	1 изделие дежурный	
		Рукавицы хлопчатобумажные теплые	1 пара на 12 месяцев	
2	Специалист, занимающийся ремонтом и техобслуживанием принтеров, заправкой и заменой картриджей	Костюм хлопчатобумажный или Халат хлопчатобумажный	1 комплект на 12 месяцев	
		Респиратор типа РПГ	1 изделие до износа	
		Респиратор одноразовый	100 изделий на 12 месяцев	
		Указатель напряжения до 1000 В	1 изделие дежурный	
		Аптечка медицинская (набор)	1 набор дежурный	
		Полиэтиленовые пакеты для отработанного тонера	Пост заправки	2 шт. на операцию заправки или обслуживания
		Фартук с ПВХ покрытием	1 изделие до износа	
		Очки защитные	1 изделие до износа	предназначены для защиты глаз (от тонера)
		Перчатки резиновые технические	6 пар на 12 месяцев	предназначены для защиты рук (от тонера)
		Ботинки кожаные	1 пара на 12 месяцев	предназначены для защиты ног работников от опасных воздействий производственной среды и трудового процесса (защита от попадания тонера)
3	Специалист, занимающийся установкой, монтажом, обслуживанием и ремонтом СКС, КИС, АСКУЭ, SCADA, ПК и периферийного оборудования	Костюм хлопчатобумажный или Халат хлопчатобумажный	1 комплект на 12 месяцев	
		Респиратор типа РПГ	1 изделие до износа	Размещается в служебно-технических помещениях. При выполнении работ ППР в служебно-технических помещениях
		Указатель напряжения до 1000 В	1 изделие дежурный	
		Аптечка медицинская (набор)	1 набор дежурный	
		Перчатки диэлектрические	1 пара дежурные	
		Перчатки резиновые технические	6 пар на 12 месяцев	предназначены для защиты рук от пыли
		Ботинки кожаные	1 пара на 12 месяцев	предназначены для защиты ног работников от опасных воздействий производственной среды и трудового процесса
4	Специалист, занятый обслуживанием оборудования ТК, установленного на энергообъектах АО «KEGOC», в офисе АО «KEGOC, осуществляющий работы в сторонних	Костюм хлопчатобумажный или Халат хлопчатобумажный	1 комплект на 12 месяцев	
		Ботинки кожаные или Сапоги кирзовые	1 комплект на 12 месяцев	
		Сапоги резиновые	1 комплект на 12 месяцев	для обслуживания в дождливую погоду и межсезонье
		Перчатки диэлектрические	1 пара дежурные	Централизованное размещение в
		Очки защитные	1 изделие до износа	

	организациях по договору	Указатель напряжения до 1000 В	1 изделие дежурный	служебно-технических помещений	
		Аптечка медицинская (набор)	1 набор дежурный		
		При верхолазных работах, дополнительно:			
		Каска защитная	1 изделие дежурный		
		Пояс предохранительный	1 изделие до износа		
		Строп верёвочный одинарный регулируемый с 2 карабинами	1 изделие до износа		
		При выполнении работ по ремонту КЛС, ВОЛС, дополнительно:			
		Рукавицы комбинированные	4 пары на 12 месяцев		
		Каска защитная	1 изделие дежурный		
		Комбинезон забродный	1 изделие дежурный		для работ в кабельных сооружениях, стоках и канализациях
		Инструментальная сумка	1 изделие до износа		для хранения и переноса инструментов и мелких деталей
		На наружных работах зимой, дополнительно: (Специалист, обслуживающий АФУ, ВЧ обработку, КЛС и ВОЛС)			
		Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей подкладке	1 комплект по поясам		
		Рукавицы хлопчатобумажные теплые	1 пара на 12 месяцев		
		Валенки или сапоги рабочие утепленные	1 пара по поясам		
		Подшлемник под каску	1 изделие дежурный		
5	Дежурный инженер Станционный персонал АТС, КРОСС Специалист ОТК, ОИТ обслуживающий оборудование в отделах филиала без выездов на ПС (постоянно)	Костюм хлопчатобумажный или Халат хлопчатобумажный	1 комплект на 12 месяцев	Централизованное размещение на узле телекоммуникаций	
		Аптечка медицинская (набор)	1 набор дежурный		
		Перчатки диэлектрические	1 пара дежурные		
		Указатель напряжения до 1000 В	1 изделие дежурный		
		Галоши или боты диэлектрические	1 пара дежурные		
		Очки защитные	1 изделие до износа		
		Каска защитная	1 изделие до износа		
		Набор инструментов с изолирующими рукоятками	1 набор дежурный		
		Плакаты по ТБ	1 комплект дежурный		
7	Специалист ОТК, ОИТ	Костюм хлопчатобумажный или Халат хлопчатобумажный	1 комплект на 12 месяцев		
		Ботинки кожаные или Сапоги кирзовые	1 пара на 12 месяцев		
		Перчатки диэлектрические	1 пара дежурные		
		Очки защитные	1 изделие до износа		
		Указатель напряжения до 1000 В	1 изделие дежурный		
		Аптечка медицинская (набор)	1 набор дежурный		

	При верхолазных работах, дополнительно:			
	Каска защитная	1 изделие до износа		
	Пояс предохранительный	1 изделие до износа		
	Строп верёвочный одинарный регулируемый с 2 карабинами	1 изделие до износа		
	При выполнении работ по ремонту кабельных линий в траншеях, колодцах, дополнительно:			
	Каска защитная	1 изделие до износа	(при организации работ в мокрых грунтах)	
	Галоши или боты диэлектрические	1 пара дежурные		
	Костюм из прорезиненной ткани типа ОЗК (или сапоги резиновые болотные)	1 комплект дежурный или 1 пара на 12 месяцев		
	Респиратор типа РПГ	1 изделие до износа		
	При выполнении работ по ремонту, зарядке аккумуляторов и приготовлению электролита, дополнительно:			
	Костюм хлопчатобумажный с кислотостойкой пропиткой	1 комплект на 12 месяцев		
	Полусапоги резиновые	1 пара на 12 месяцев		
	Перчатки резиновые	1 пара дежурные		
	Фартук резиновый	1 изделие дежурный		
	Очки защитные	1 изделие до износа		
	На наружных работах зимой, дополнительно:			
	Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей подкладке	1 комплект по поясам		
	Рукавицы хлопчатобумажные теплые	1 пара на 12 месяцев		
	Валенки или сапоги рабочие утепленные	1 пара по поясам		
	Подшлемник под каску	1 изделие на 12 месяцев		
	8	Специалист, непосредственно обслуживающий электропитающие установки	Костюм хлопчатобумажный	1 комплект на 12 месяцев
			Ботинки кожаные	1 пара на 12 месяцев
			Рукавицы хлопчатобумажные теплые	1 пара на 12 месяцев
			Рукавицы комбинированные	12 пар на 12 месяцев
			Каска защитная	1 изделие до износа
			Перчатки диэлектрические	1 пара дежурные
			Галоши или боты диэлектрические	1 пара дежурные
Коврик диэлектрический			1 изделие до износа	
Очки защитные			1 изделие до износа	
Наушники противощумные			1 изделие до износа	
На наружных работах зимой, дополнительно:				

		Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей подкладке	1 комплект по поясам		
		Валенки или сапоги рабочие утепленные	1 пара по поясам	(валенки, если СГП и ДГУ находятся за пределами ТК ПС, в отдельных помещениях)	
		Подшлемник под каску	1 изделие на 12 месяцев		
9	Водитель автомобиля	При управлении грузовым и специальным автомобилем:			
		Комбинезон хлопчатобумажный или Костюм хлопчатобумажный	1 комплект на 12 месяцев		
		Сапоги кирзовые или Ботинки кожаные	1 пара на 12 месяцев		
		Рукавицы комбинированные	2 пары на 12 месяцев		
		Аптечка медицинская (набор)	1 набор дежурный		
		Защитные перчатки с точечным ПВХ покрытием на ладони и пальцах	4 пары на 12 месяцев	предназначены для защиты рук от горюче-смазочных материалов	
		Жилет сигнальный	1 изделие до износа	для повышения видимости работника в плохую погоду и темное время суток.	
		Зимой дополнительно:			
		Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей подкладке	1 комплект по поясам		
		Ботинки кожаные утепленные	1 пара на 24 месяцев	предназначены для защиты ног от температурного влияния	
Перчатки утепленные	1 пара на 12 месяцев	предназначены для защиты рук от температурного влияния			
10	Персонал, выезжающий для выполнения работ в сторонние организации	Костюм хлопчатобумажный или Халат хлопчатобумажный	1 комплект на 12 месяцев		
		Ботинки кожаные или Сапоги кирзовые	1 пара на 12 месяцев		
		Костюм противоэнцефалитный	1 комплект дежурный		
		Беруши	1 изделие до износа		
		Очки защитные	1 изделие до износа		
		Респиратор одноразовый	100 изделий на 12 месяцев		
		Жилет сигнальный	1 изделие до износа		
		Каска защитная	1 изделие до износа		
		Защитный щиток на каску	1 изделие до износа		
		Пояс предохранительный	1 изделие до износа		
		На наружных работах зимой, дополнительно:			
		Куртка и брюки хлопчатобумажные	1 комплект по поясам		

		на утепляющей подкладке			
		Валенки или сапоги рабочие утепленные	1 пара по поясам		
		Подшлемник под каску	1 изделие на 12 месяцев		
11	Уборщик служебных и производственных помещений	Костюм хлопчатобумажный или Халат хлопчатобумажный	1 комплект на 12 месяцев		
		Рукавицы комбинированные	2 пары на 12 месяцев		
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:			
		Сапоги резиновые	1 пара на 12 месяцев		
		Перчатки резиновые	6 пар на 12 месяцев		
12	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект на 12 месяцев		
		Ботинки кожаные	1 пара на 12 месяцев		
		Перчатки для защиты от механических воздействий	1 пара на 12 месяцев		
		В зимний период дополнительно:			
		Костюм для защиты от пониженных температур	1 комплект по поясам		
		Шапка трикотажная	1 изделие на 24 месяцев		
		Перчатки для защиты от пониженных температур	1 пара по поясам		
		Сапоги кожаные утепленные	1 пара по поясам		
13	Электрик	Костюм хлопчатобумажный	1 комплект на 12 месяцев		
		Ботинки кожаные	1 пара на 12 месяцев		
		Рукавицы хлопчатобумажные теплые	1 пара на 12 месяцев		
		Рукавицы комбинированные	12 пар на 12 месяцев		
		Каска защитная	1 изделие до износа		
		Перчатки диэлектрические	1 пара дежурные		
		Галоши или боты диэлектрические	1 пара дежурные		
		Коврик диэлектрический	1 изделие до износа		
		Очки защитные	1 изделие до износа		
		Наушники противощумные	1 изделие до износа		
		На наружных работах зимой, дополнительно:			
		Куртка и брюки хлопчатобумажные на утепляющей подкладке	1 комплект по поясам		
		Валенки или сапоги рабочие утепленные	1 пара по поясам		
		Подшлемник под каску	1 изделие на 12 месяцев		

Примечание:

1. Руководители структурных подразделений филиалов (начальники отделов ОТК, ОИТ, ПТО, ОПО и ПТГ) при постоянном непосредственном выполнении работ по обслуживанию оборудования на подстанциях (постоянные выезды), непосредственном выполнении наружных работ начальники отделов обеспечиваются спецодеждой и спецобувью аналогично специалистам отделов (выполняющим работы на подстанциях с выездом).

2. Медаптечками обеспечиваются:

- В ЦА АО «Энергоинформ»: ДЗиМТО – 1 шт., ДБОТиГО – 2 шт., ДПиУД – 2 шт., УПК – 2 шт., СВА – 1 шт., ДР – 1 шт., Коплайнс-офицер – 1 шт., ДЭП – 1 шт., ДСТС – 1 шт., ДСТ – 1 шт., HR Департамент – 1 шт., Корпоративный секретарь – 1 шт., ДЭ – 1 шт., ДБиНУ – 1 шт., ДПО – 1 шт., ДС ERP – 2 шт., приемная Председателя Правления – 1 шт., приемная Управляющего директора – 1 шт., рабочее место дежурного специалиста ДСТ – 1 шт.

- В филиалах: ОТК, ОИТ, ОПО, ПТГ, узел телекоммуникаций с круглосуточным дежурством персонала, удаленных аппаратных (дизельная, аппаратная РРЛ), для автомобиля, выездных бригад.

3. Допускается замена предусмотренных настоящими нормами специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты на специальную одежду, специальную обувь и средства индивидуальной защиты из других тканей и материалов, аналогичных по защитным свойствам и гигиеническим характеристикам, со сроками носки, предусмотренными настоящими нормами.

4. Износ средств индивидуальной защиты определяется как физическое изнашивание средств индивидуальной защиты, характеризующееся потерей первоначальных качеств материалов, из которых они изготовлены, уменьшением стоимости за период их срока службы.

Пригодность указанных средств индивидуальной защиты к использованию, в том числе процент их износа, устанавливает уполномоченное работодателем должностное лицо или комиссия по охране труда организации.

5. Специальная одежда, специальная обувь и средства индивидуальной защиты, предусмотренные нормами выдачи, со сроком носки «дежурный» и «дежурные» выдаются для периодического использования при выполнении отдельных видов работ.

Дежурные специальная одежда, специальная обувь и средства индивидуальной защиты общего пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предназначены, закрепляются за определенными рабочими местами и передаются от одной смены к другой.

Сроки носки средств индивидуальной защиты, выдаваемых в качестве дежурных, устанавливаются в зависимости от характера и условий труда уполномоченным Работодателем должностным лицом или комиссией по охране труда организации. Указанные сроки должны быть не менее сроков носки средств индивидуальной защиты, выдаваемых для работников данного производства.

6. Инженерно-техническим работникам, обязанным по роду своей деятельности периодически посещать производственные цеха и участки, бригадирам, мастерам, выполняющим обязанности бригадиров, помощникам и подручным рабочих специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются по нормам, установленным для рабочих основных профессий этих цехов и участков.

7. Теплая специальная одежда и специальная обувь, как средства защиты от холода, выдаются по климатическим поясам рабочим и служащим по профессиям и должностям, предусмотренным нормами выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты со сроками носки, указанными в таблице:

Климатический
пояс

Наименование области

Срок носки

1	Алматинская область	3 года
	Жамбылская область	
	Кызылординская область	
	Туркестанская область	
	Актюбинская область	
2	Восточно-Казахстанская область (южнее 500 с.ш.)	2,5 года
	Атырауская область	
	Мангистауская область	
	Костанайская область (южнее 500 с.ш.)	
	Западно-Казахстанская область	
3	Восточно-Казахстанская область (севернее 500 с.ш.)	2 года
	Карагандинская область	
	Северо-Казахстанская область	
	Павлодарская область	
	Костанайская область (севернее 500 с.ш.)	
	Акмолинская область	

8. При постоянной работе в высокогорных районах: на высоте от 1000 до 2000 метров над уровнем моря теплая специальная одежда и специальная обувь выдаются на срок носки, установленный для районов 3 климатического пояса.

9. В тех случаях, когда такие виды средств индивидуальной защиты как жилет, перчатки сигнальные, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, очки защитные, подшлемник под каску, пояс предохранительный, противогаз, респиратор, щиток защитный, спасательные жилеты, пояса и костюмы, страховочные системы, маски и полумаски со сменными фильтрами, наушники, наколенники, газоанализаторы, эвакуационный транспорт, изолирующие противогазы не указаны в соответствующих нормах, они выдаются Работодателем работникам с учетом условий и особенностей выполняемых работ со сроком носки «до износа» или как «дежурные».

10. Работникам всех профессий, занятым на наружных работах, дополнительно к специальной одежде, предусмотренной настоящими нормами, выдаются очки защитные – до износа, жилет сигнальный – до износа.

Работникам всех профессий, занятым на наружных работах в районах, зараженных энцефалитным клещом, дополнительно к специальной одежде, предусмотренной настоящими нормами, выдается костюм противоэнцефалитный со сроком носки 1 год.

11. Работодатель создает резервный (обменный) фонд спецодежды в размере до 5% от количества, предусмотренного настоящими нормами, для организации стирки, химчистки, замены вышедшей из строя спецодежды.

12. Обеспечение работников в период пандемии и вирусных инфекций следующими гигиеническими средствами:

- маска медицинская;
- средство дезинфицирующее, на спиртовой основе.