

Қазақстан Республикасының Темір жол көлігі қызметкерлерінің тәртібі туралы жарғыны бекіту туралы

Күшін жойған

Қазақстан Республикасы Министрлер Кабинетінің қаулысы 9 тамыз 1994 ж. N 887. Күші жойылды - ҚР Үкіметінің 2007 жылғы 28 желтоқсандағы N 1321 Қаулысымен.

Ескерту. Қаулының күші жойылды - ҚР Үкіметінің 2007 жылғы 28 желтоқсандағы N 1321 Қаулысымен.

Қазақстан Республикасының Министрлер Кабинеті қаулы етеді:
Қазақстан Республикасының Темір жол көлігі қызметкерлерінің тәртібі туралы Жарғы бекітілсін (қоса беріліп отыр).

*Қазақстан Республикасының
Премьер-министрі*

Қазақстан Республикасы
Министрлер Кабинетінің
1994 жылғы 9 тамыздағы
N 887 қаулысымен

Бекітілген

Қазақстан Республикасының Темір жол көлігі
қызметкерлерінің тәртібі туралы

Жарғы

I. Жалпы ережелер

1. Темір жол көлігі Қазақстан Республикасының біртұтас көлік жүйесіне кіреді, оның қызметі республиканың мемлекеттік мұқтажының, экономика субъектілері мен халықтың тасымалдауға деген және соған байланысты қызмет көрсетудің көлемі бойынша да, сондай-ақ жұмыс сапасы бойынша да қажеттілігін қанағаттандырып отыруға бағытталған.

Темір жол көлігінің іркіліссіз жұмысын, поездардың қауіпсіз жүруін қамтамасыз ету қажеттілігі, жолаушылардың өмірі мен денсаулығына қатер төндіретін жағдайды болдырмау, тасымалданатын жүктің сақталуы мен белгіленген пункттеріне дер кезінде жеткізілуі темір жол көлігі қызметкерлерінен жоғары ұйымшылдықты, еңбек ету міндеттерін мінсіз орындауды, тасымалдау процесіне қатысушылардың бәрінің қызметі тиянақты болуын талап етеді.

Темір жол көлігінде тәртіпті бұзу құрбандыққа ұшыраған адам санының көп

болуына, тасымалдау үшін сеніп тапсырылған орасан зор материалдық құндылықтардан айырылып қалуға соқтырады.

2. Тәртіп туралы осы Жарғы, қазіргі қолданылып жүрген еңбек туралы заңдарға негізделіп, темір жол көлігі қызметкерлерінің тәртіпті сақтаудағы ерекше жағдайын айқындайды.

3. Осы Жарғы ұйымдастырушылық-құқықтық түрлеріне қарамастан Қазақстан Республикасының мемлекеттік меншігіне жататын темір жол көлігі кәсіпорындарының, мекемелерінің, бірлестіктері мен ұйымдарының барлық қызметкерлеріне қолданылады. Бұған тұрғын үй-коммуналдық шаруашылығы мен тұрмыстық қызмет көрсету, жұмысшыларды жабдықтау, темір жол көлігіндегі қоғамдық тамақтандыру, сондай-ақ ауыл шаруашылығы, медициналық-санитарлық мекемелерінің, оқу орындарының, ғылыми-зерттеу және жобалау-конструкторлық ұйымдарының, кітапханалардың, әдістемелік кабинеттерінің, мәдени-ағарту, спорт және балалар мекемелерінің, пансионаттардың және демалыс үйлерінің қызметкерлері қосылмайды.

4. Қызметкерлердің тәртібі дегеніміз - олардың қазіргі заңдармен, темір жол көлігінде қолданылатын нормативтік актілермен белгіленген тәртіпті, ережелер мен нормаларды сақтауы, темір жол көлігі кәсіпорындары, мекемелері, бірлестіктері мен ұйымдарды басшыларының (бұдан әрі - басшы деп аталады) бұйрықтарын және нұсқауларын, сондай-ақ еңбек шарттарында (контракттарда) көзделген міндеттерді орындауы.

5 . Қ ы з м е т к е р :

а) жолаушылар мен жүктерді уақытында жеткізуді қамтамасыз етуге, поездардың қозғалыс графигін сақтауға, жылжымалы құрамның босқа тұруын қысқартуға және оны пайдалану тиімділігін арттыруға;

б) қазіргі заңдар бойынша белгіленген тәртіп пен ережелерді, техникалық пайдалану ережелерінің, бұйрықтардың, нұсқаулықтардың, темір жол көлігінде қолданылатын басқа да нормативтік актілердің талаптарын қатаң сақтауға;

в) өзіне жүктелген міндеттерді, басшының бұйрықтары мен өкімдерін дәлме-дәл және дер кезінде орындауға;

г) техниканы пайдалану ережелерінің талаптарын қатаң сақтауға, поездар қозғалысының және маневр жұмысының қауіпсіздігін, өрт қауіпсіздігін қ а м т а м а с ы з е т у г е ;

д) темір жол көлігінің техникалық құралдарын (локомотивтерді, вагондарды, жолды, байланыс құралдарын, энергетиканы және басқаларын), сондай-ақ жабдықтарды, материалдарды және Қазақстан Республикасының мемлекеттік меншігіндегі объектілерді сақтауға;

е) тасымалдайтын жүктердің, багаждың, сеніп тапсырылған мүліктің сақталуын қамтамасыз етуге, олардың ұрлануының алдын алу мен жолын кесу

ү ш і н ш а р а қ о л д а н у ғ а ;

ж) еңбекті қорғау, техника қауіпсіздігі және айналадағы табиғи ортаны қорғау жөніндегі талаптар мен нормаларды сақтауға;

з) жолаушыларға қызмет көрсетудің жоғары мәдениетін қамтамасыз етіп, оларға ілтифат пен қамқорлық жасауға;

и) осы Жарғының талаптарын білуге және орындауға міндетті.

6. Б а с ш ы (ж ұ м ы с б е р у ш і) :

а) поездардың қозғалысы мен маневр жұмысының қауіпсіздігін ұйымдастыру мәселелеріне ерекше көңіл бөле отырып, бағыныштылардың жұмысын дұрыс ұйымдастыруға, оларға бұйрықтар мен нұсқауларды айқын беруге, олардың дәл және уақытында орындалуын тексеруге;

б) үнемдеу тәртібі сақталуын, материалдық ресурстардың ұтымды әрі тиімді пайдаланылуын, жүктердің, багаж бен сеніп тапсырылған мүліктің сақталуын қамтамасыз етуге, олардың жоғалуына, бүлінуіне және ұрлануына жол беретін себеп пен жағдайды анықтап, жоюға;

в) еңбек тәртібі деңгейін көтеруге көңіл бөлуге, жұмыс уақытының шығыны мен кадрлардың тұрақсыздығын қысқартуға қол жеткізуге, қызметкерлердің жұмыста көзге түскендерін көтермелеуге және тәртіп бұзушыларға қатаң талаптар қоюға, адамдарға және олардың мұқтажы мен сұранысына сергек б о л у ғ а ;

г) қызметкерлердің біліктілігі мен техникалық деңгейін арттыру жөнінде ұ д а й ы ж ұ м ы с ж ү р г і з у ғ е ;

д) қызметтік борышын абыроймен орындап, лайықты тәртібімен үлгі к ө р с е т у ғ е м і н д е т т і .

7. Жолаушыларға, жүк жөнелтушілерге және жүк алушыларға қызмет көрсетумен, поездар қозғалысымен және маневр жұмысымен байланысты пішімді киім киіп жүру және оны жеңілдікпен алу белгіленген қызметкерлер, егер де олар үшін арнаулы өндірістік киім белгіленбесе, онда еңбек міндеттерін атқару кезінде пішімді киім киіп жүруге міндетті.

II. Ынталандыру

8. Еңбек ету міндеттерін үлгілі орындағаны, жұмыс сапасын жақсартқаны, еңбек өнімділігін арттырғаны, жаңашылдығы мен бастамашылығы, ұзақ та мінсіз жұмысты үшін, еңбек туралы қазіргі заңдарға көзделгеннен басқа, ынталандырудың мынадай түрлері қолданылады:

а) ұжымдық шартта көзделген ынталандыру;

б) "Құрметті көлік қызметкері" атағын беру және "Құрметті темір жолшы" б е л г і с і м е н н а г р а д т а у ;

в) Қазақстан Республикасының Көлік және коммуникациялар министрлігінің Құрмет грамотасымен наградтау.

9. Ерекше сіңірген еңбегі үшін қызметкерлер белгіленген тәртіппен мемлекеттік наградаларға ұсынылады.

10. Қызметкерлерді ынталандыру тәртібі:

а) жұмыс беруге құқы бар басшы бұйрық пен алғыс жариялайды, сыйлық береді, бағалы сыйлықпен наградтайды. Басшы ұжымдық шартта көзделген ынталандырудың басқа түрін де қолдана алады;

б) "Құрметті көлік қызметкері" атағын беру, "Құрметті темір жолшы" белгісімен, Көлік және коммуникациялар министрлігінің Құрмет грамотасымен наградтау Қазақстан Республикасы Көлік және коммуникациялар министрінің бұйрығымен жүзеге асырылады.

Әскерилендірілген күзеттің жеке құрамын ынталандыру құқы бар лауазымды адамдардың тізбесін Темір жол көлігі департаментінің директоры белгілейді.

11. Жоғары тұрған басшы төменгі басшыға тиесілі қызметкерлерді ынталандыру құқын толық көлемде пайдалана алады.

12. Ынталандыру бұйрықпен жарияланады және қызметкердің еңбек кітапшасына жазылады.

III. Тәртіптік жауапкершілік

13. Өзінің еңбектегі міндетін орындамаған немесе дұрыс орындамаған қызметкер тәртіп жағынан жазықты болады. Оған сондай-ақ темір жол көлігі кәсіпорындары, мекемелері, бірлестіктері және ұйымдары аумақтарындағы қызметтік үй-жайларында, поездарда тәртіп туралы Жарғы күші қолданылатын қызметкер белгіленген тәртіп ережелерін бұзса, егер де ол тәртіп бұзу өзінің еңбектегі міндетін орындау үстінде жасалмаса да тәртіп бұзғаны үшін айыпты деп танылады. Мұндай тәртіп бұзғаны үшін еңбек туралы қазіргі қолданылып жүрген заңдар мен осы Жарғыда көзделген тәртіптік жаза (жұмыстан шығарудан басқасы) қолданылуы мүмкін.

14. Өзінің қызметтік міндетін атқару үстінде тәртіп бұзған қызметкерге, қазіргі еңбек туралы заңдарда көзделгеннен басқа, тәртіптік жазаның төмендегідей түрлері:

а) локомотивті (моторлы-вагонды жылжымалы құрамды) жүргізу құқығына куәлігінен айыру, ажыратылмайтын моторлырельсті көлікті жүргізу құқығына куәлігінен айыру, машинист көмекшісі куәлігінен сол мерзімге оны басқа жұмысқа ауыстыра отырып, үш айлық мерзімге немесе бір жылға дейін айыру;

б) темір жолды және темір жол көлігі өнеркәсібінің мемлекеттік кәсіпорындарын пайдалану жұмысына немесе поездар қозғалысының қауіпсіздігі мен маневр жұмысын және тасылатын жүктің, багаждың және сеніп тапсырылған мүліктің сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі өзге же жұмысқа байланысты атқаратын қызметінен алты айға мерзімге босату;

в) Осы Жарғының 17-тармағында көзделген негіздер бойынша жұмыстан

босату түрлері қолданылуы мүмкін.

15. Локомотивті (моторлы-вагонды жылжымалы құрамды) жүргізу құқығына куәлігінен айыру, ажыратылмайтын моторлырельсті көлікті жүргізу құқығына куәлігінен, машинист көмекшісі куәлігінен үш ай мерзімге айыру түріндегі тәртіптік жаза машинистің, жүргізушінің, машинист көмекшісінің апат немесе аварияға ұшырау қаупін туғызған қылығы үшін қолданылуы мүмкін.

Жүруге тыйым салынған белгіге қарамай өтіп кеткен (зардабы қандай болса да), сондай-ақ масаң күйде есірткіден немесе уланғыштан масаң күйде жұмысқа келген жоғарыда аталған қызметкерлер жұмыстан шығарылады және оларды бір жыл мерзімге куәліктерінен айыру түріндегі жазалау тәртібі қолданылуы мүмкін.

Бұл орайда куәліктен айырумен бірге, машинист, көмекші машинист, слесарь немесе кочегар ретінде басқа жұмысқа, ал жүргізуші мен көмекші машинист куәліктері алынған мерзімге көлік құралдары пайдаланылмайтын жұмыстарға а у ы с т ы р ы л а д ы .

16. Атқаратын қызметінен 6 ай мерзімге босату түріндегі тәртіптік жазалау қызметкерге поездар қозғалысы мен маневр жұмысының, адамдардың өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігіне қатер төндірген тәртіп бұзуы үшін немесе жолаушыларға қызмет көрсету, жүктердің, багаж бен сеніп тапсырылған мүліктің сақталуын қамтамасыз ету жөніндегі белгіленген ережелер мен қызмет бабындағы міндеттерін бұзғаны үшін қолданылуы мүмкін.

Қызметкерді тәртіптік жазалау түрінде, егер де оның қолында медициналық қорытынды болса, денсаулығына зиян келетін жұмысқа ауыстыруға жол б е р і л м е й д і .

17. Еңбек туралы қолданылып жүрген заңдарда көзделгеннен басқа жағдайларда жұмыстан босату түріндегі тәртіптік жазалау қызметкердің поездар қозғалысы мен маневр жұмысының, адамдар өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігіне қатер төндірген немесе жүктердің, багаж бен сеніп тапсырылған мүліктің сақталмауына әкеп соқтырған өрескел тәртіп бұзғаны үшін, жолаушыларға қызмет көрсету жөніндегі лауазымдық міндетін орындамағаны ү ш і н қ о л д а н ы л а а л а д ы .

Аталған тәртіптік жазалау қолданылуы мүмкін болатын тәртіпті өрескел бұзулардың және осы түрдегі тәртіп жауапкершілігіне тартылуы мүмкін қызметкерлер санатының тізбесін Қазақстан Республикасының темір жолшылары мен көлік құрылысшылары кәсіподағының Орталық Одағымен келісе отырып, Қазақстан Республикасының Көлік және коммуникациялар м и н и с т р л і г і б е к і т е д і .

Қызметкерді жұмыстан шығару қолданылып жүрген заңдарда көзделген т ә р т і п п е н жү р г і з і л е д і .

18. Тәртіптік жазалауды жұмыс беруге құқы бар басшы тәртіпсіздік қылық жасаушыға қолдана алады.

19. Тәртіптік жазалауды 18-тармақта аталған басшыға жоғары тұрғын басшы қолдана алады.

Осы Жарғының 14-тармағының "а" тармақшасында көзделген тәртіптік жазалауды темір жол және бөлімшелер бастықтары, темір жол көлігінің өнеркәсіптік мемлекеттік кәсіпорындарының басшылары қолдана алады.

Қазақстан Республикасының Көлік және коммуникациялар министрі темір жол мен темір жол бөлімшелерінің бастықтары, темір жол көлігі кәсіпорындарының, мекемелерінің, бірлестіктері мен ұйымдарының басшылары жоғары органдар лауазымды қызметке тағайындаған қызметкерлерге де ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс түріндегі тәртіптік жаза бере алады.

Темір жол бастығының орынбасарлары шаруашылықтың ведомстволық бағынысты салалары бойынша кәсіпорындардың, мекемелердің, бірлестіктер мен ұйымдардың қызметкерлеріне ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс түріндегі тәртіптік жазаны қолдана алады.

Темір жол станциясының бастығы станция жұмысының қалыпты жұмысын қамтамасыз етуге байланысты мәселелер бойынша өкімдері орындамаған жағдайда станция аумағында жұмыс істейтін темір жол көлігі кәсіпорындарының, мекемелерінің, бірлестіктер мен ұйымдардың қызметкерлеріне (олардың бағыныштылығына қарамастан) тәртіптік жаза түрінде, ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс бере алады, кейіннен бұл жайында тиісті басшыларды хабардар етеді.

Әскерилендірілген күзеттің жеке құрамына тәртіптік жазалауды беруге құқы бар лауазымды адамдардың тізбесін Темір жол көлігі департаментінің директоры белгілейді.

Бірде бір тәртіпсіз қылық тиісінше ескерусіз қалмауы керек.

Өзіне берілген құқығы пайдаланбаған немесе асыра пайдаланған басшы бұл үшін белгіленген тәртіппен жауап береді.

20. Поездардың қозғалысы мен маневрлеу жұмысының, адам өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігіне қатер туғызу қылығын жасаған қызметкер сол жұмыс күні (ауысымда) осы учаскеде өкімдік етуші немесе инспекторлық-бақылау қызметін жүзеге асырушы лауазымды адам тарапынан жұмыстан шеттетіледі де бұл туралы дереу тиісті басшыға хабардар етіледі. Хабарламада жұмыстан шығаруға түрткі болған себептер мен жағдайлар егжей-тегжейлі баяндалуға тиіс. Жеткілікті түрде негіз болмай жұмыстан шығарылса, кінәлі лауазымды адам белгіленген тәртіппен жауап береді.

21. Тиісті басшылар болмай қалған жағдайда тәртіптік жазалауды оның міндетін ресми түрде атқарушы лауазымды адам қолдана алады.

22. Тәртіптік жазалауды қолданғанға дейін басшы жазықты болған

қызметкерден алдын ала жазбаша түсініктеме талап етіп, жасалған қылықтың себептері мен дәлелдерін жан-жақты және объективті тұрғыдан пайымдап білуге міндетті. Бұл ретте жасалған қылықтың ауырлығы, уақиға болғандағы жағдай, қызметкердің оның алдындағы тәртібі, еңбекке көзқарасы ескерілуі қажет.

Тәртіптік жазалау берілгенде басшы қызметтік этика ережелерін сақтап, бағынышты адамның жеке басының ар-намысына тимеуге тиіс.

Әрбір қылыққа бір ғана тәртіптік жаза қолданылуы мүмкін.

Түсініктеме беруден бас тартқан қызметкер жауапкершіліктен босатылмайды.

Жазаны қолдану себебі көрсетілген бұйрық жазаға тартылған қызметкерге жария етіліп, оның қолы қойдырылады.

23. Тәртіптік жазалауды қолдану қылық жасаған қызметкерді қолданылып жүрген заңдарда көзделген өзге де жауапкершіліктен босата алмайды.

Тәртіптік жазалау еңбекке ақы төлеу жүйесінде көзделген сыйлықтан, басқа да материалдық ынталандыру түрлерінен белгіленген тәртіппен айырумен, сондай-ақ қолданылып жүрген заңдар мен ұжымдық шартта көзделген қосымша санкциялармен ұштастырылуы мүмкін.

24. Жасалған қылық ашылған күннен бастап, бірақ қызметкердің жолаушылар немесе жүк поездарында жолда жүрген уақытын, ауырған, демалыста болған уақытын, сондай-ақ қызметкердің дем алатын күндерінің жиынтығын пайдалану уақытын есептемей, бір ай мерзімнен кешіктірілмей, тәртіптік жазалау тікелей қолданылады.

Алты ай өткеннен кейін, ал тексеріс немесе қаржы-шаруашылық жұмыстарын тексеру нәтижесі бойынша қылық ашылған күннен бастап екі жылдан кейін жаза қолданылмайды. Бұл мерзімге қылмыстық тәртіппен іс жүргізу уақыты қ о с ы л м а й д ы .

25. Жоғары тұрған басшының, егер мұндай шешім қабылдауға негіз жеткілікті деп тапса, өзіне берілген өкілеттік шегінде төменгі басшы берген тәртіптік жазаны жоюға, жеңілдетуге немесе ауырлатуға құқы бар.

Егер жаза туралы мәселе кінәлі қызметкердің арызына байланысты қаралатын болса, тәртіптік жазалауды күшейтуге жол берілмейді.

26. Қызметкер өзіне тәртіптік жаза берілгені туралы бұйрықпен танысқан күннен кейінгі үш ай ішінде және жұмыстан босату туралы бұйрықты алған күннен бастап бір ай мерзім ішінде мұндай бұйрықтар туралы заңдарда белгіленген тәртіппен шағым жасай алады.

Шағым бұйрықтың орындалуын тоқтата алмайды.

27. Егер қызметкер тәртіптік жаза қолданған күннен бастап бір жыл ішінде жаңадан тәртіптік жазаға ұшырмаса, ол тәртіпсіз жаза алмаған болып саналады, алайда осы Жарғының 14-тармағының "в" тармақшасына сәйкес жұмыстан

шығарылғандар қызметіне қайта алынбайды.

Егер қызметкер еңбек тәртібін жаңадан бұзуға жол бермесе және еңбекте ықтияттылық көрсетсе, оған берілген тәртіптік жаза жыл аяқталғанға дейін алынып тасталуы мүмкін.

Қызметкердің жұмысы поездардың қозғалысы мен маневр жұмысына байланысты болса, оны жұмысқа қайтадан алар алдында, ол белгіленген сынақтан өтуге міндетті. Егер қызметкер осы сынақтан екі рет өте алмаса, біліктілігін ескере отырып, өзінің келісімімен ол басқа жұмысқа ауыстырылады, ал одан бас тартқан жағдайда қолданылып жүрген заңдарда белгіленген тәртіппен жұмыстан босатылады.

Егер жұмыстағы үзіліс поездар қозғалысы мен маневр жұмысына байланысты болып, ол үш айдан аспаса, сынақ жасалмайды.

28. Тәртіптік жаза беру мәселелері жөнінде қызметкерлердің еңбектегі даулары еңбек туралы қолданылып жүрген заңдарда көзделген тәртіппен қаралады.