

**Қазақстан Республикасының Темiр жол көлiгi қызметкерлерiнiң тәртiбi туралы жарғыны бекiту туралы**

***Күшін жойған***

Қазақстан Республикасы Министрлер Кабинетiнiң 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 Кабинетi қаулы етедi:

      Қазақстан Республикасының Темiр жол көлiгi қызметкерлерiнiң тәртiбi туралы Жарғы бекiтiлсiн (қоса берiлiп отыр).

*Қазақстан Республикасының*

*Премьер-министрi*

                                       Қазақстан Республикасы

                                       Министрлер Кабинетiнiң

                                       1994 жылғы 9 тамыздағы

                                           N 887 қаулысымен

                                            Бекiтiлген

            Қазақстан Республикасының Темiр жол көлiгi

                 қызметкерлерiнiң тәртiбi туралы

                            Жарғы

                   I. Жалпы ережелер

      1. Темiр жол көлiгi Қазақстан Республикасының бiртұтас көлiк жүйесiне кiредi, оның қызметi республиканың мемлекеттiк мұқтажының, экономика субъектiлерi мен халықтың тасымалдауға деген және соған байланысты қызмет көрсетудiң көлемi бойынша да, сондай-ақ жұмыс сапасы бойынша да қажеттiлiгiн қанағаттандырып отыруға бағытталған.

      Темiр жол көлiгiнiң iркiлiссiз жұмысын, поездардың қауiпсiз жүруiн қамтамасыз ету қажеттiлiгi, жолаушылардың өмiрi мен денсаулығына қатер төндiретiн жағдайды болдырмау, тасымалданатын жүктiң сақталуы мен белгiленген пункттерiне дер кезiнде жеткiзiлуi темiр жол көлiгi қызметкерлерiнен жоғары ұйымшылдықты, еңбек ету мiндеттерiн мiнсiз орындауды, тасымалдау процесiне қатысушылардың бәрiнiң қызметi тиянақты болуын талап етедi.

      Темiр жол көлiгiнде тәртiптi бұзу құрбандыққа ұшыраған адам санының көп болуына, тасымалдау үшiн сенiп тапсырылған орасан зор материалдық құндылықтардан айырылып қалуға соқтырады.

      2. Тәртiп туралы осы Жарғы, қазiргi қолданылып жүрген еңбек туралы заңдарға негiзделiп, темiр жол көлiгi қызметкерлерiнiң тәртiптi сақтаудағы ерекше жағдайын айқындайды.

      3. Осы Жарғы ұйымдастырушылық-құқықтық түрлерiне қарамастан Қазақстан Республикасының мемлекеттiк меншiгiне жататын темiр жол көлiгi кәсiпорындарының, мекемелерiнiң, бiрлестiктерi мен ұйымдарының барлық қызметкерлерiне қолданылады. Бұған тұрғын үй-коммуналдық шаруашылығы мен тұрмыстық қызмет көрсету, жұмысшыларды жабдықтау, темiр жол көлiгiндегi қоғамдық тамақтандыру, сондай-ақ ауыл шаруашылығы, медициналық-санитарлық мекемелерiнiң, оқу орындарының, ғылыми-зерттеу және жобалау-конструкторлық ұйымдарының, кiтапханалардың, әдiстемелiк кабинеттерiнiң, мәдени-ағарту, спорт және балалар мекемелерiнiң, пансионаттардың және демалыс үйлерiнiң қызметкерлерi қосылмайды.

      4. Қызметкерлердiң тәртiбi дегенiмiз - олардың қазiргi заңдармен, темiр жол көлiгiнде қолданылатын нормативтiк актiлермен белгiленген тәртiптi, ережелер мен нормаларды сақтауы, темiр жол көлiгi кәсiпорындары, мекемелерi, бiрлестiктерi мен ұйымдарды басшыларының (бұдан әрi - басшы деп аталады) бұйрықтарын және нұсқауларын, сондай-ақ еңбек шарттарында (контракттарда) көзделген мiндеттердi орындауы.

      5. Қызметкер:

      а) жолаушылар мен жүктердi уақытында жеткiзудi қамтамасыз етуге, поездардың қозғалыс графигiн сақтауға, жылжымалы құрамның босқа тұруын қысқартуға және оны пайдалану тиiмдiлiгiн арттыруға;

      б) қазiргi заңдар бойынша белгiленген тәртiп пен ережелердi, техникалық пайдалану ережелерiнiң, бұйрықтардың, нұсқаулықтардың, темiр жол көлiгiнде қолданылатын басқа да нормативтiк актiлердiң талаптарын қатаң сақтауға;

      в) өзiне жүктелген мiндеттердi, басшының бұйрықтары мен өкiмдерiн дәлме-дәл және дер кезiнде орындауға;

      г) техниканы пайдалану ережелерiнiң талаптарын қатаң сақтауға, поездар қозғалысының және маневр жұмысының қауiпсiздiгiн, өрт қауiпсiздiгiн қамтамасыз етуге;

      д) темiр жол көлiгiнiң техникалық құралдарын (локомотивтердi, вагондарды, жолды, байланыс құралдарын, энергетиканы және басқаларын), сондай-ақ жабдықтарды, материалдарды және Қазақстан Республикасының мемлекеттiк меншiгiндегi объектiлердi сақтауға;

      е) тасымалдайтын жүктердiң, багаждың, сенiп тапсырылған мүлiктiң сақталуын қамтамасыз етуге, олардың ұрлануының алдын алу мен жолын кесу үшiн шара қолдануға;

      ж) еңбектi қорғау, техника қауiпсiздiгi және айналадағы табиғи ортаны қорғау жөнiндегi талаптар мен нормаларды сақтауға;

      з) жолаушыларға қызмет көрсетудiң жоғары мәдениетiн қамтамасыз етiп, оларға iлтифат пен қамқорлық жасауға;

      и) осы Жарғының талаптарын бiлуге және орындауға мiндеттi.

      6. Басшы (жұмыс берушi):

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

      б) үнемдеу тәртiбi сақталуын, материалдық ресурстардың ұтымды әрi тиiмдi пайдаланылуын, жүктердiң, багаж бен сенiп тапсырылған мүлiктiң сақталуын қамтамасыз етуге, олардың жоғалуына, бүлiнуiне және ұрлануына жол беретiн себеп пен жағдайды анықтап, жоюға;

      в) еңбек тәртiбi деңгейiн көтеруге көңiл бөлуге, жұмыс уақытының шығыны мен кадрлардың тұрақсыздығын қысқартуға қол жеткiзуге, қызметкерлердiң жұмыста көзге түскендерiн көтермелеуге және тәртiп бұзушыларға қатаң талаптар қоюға, адамдарға және олардың мұқтажы мен сұранысына сергек болуға;

      г) қызметкерлердiң бiлiктiлiгi мен техникалық деңгейiн арттыру жөнiнде ұдайы жұмыс жүргiзуге;

      д) қызметтiк борышын абыроймен орындап, лайықты тәртiбiмен үлгi көрсетуге мiндеттi.

      7. Жолаушыларға, жүк жөнелтушiлерге және жүк алушыларға қызмет көрсетумен, поездар қозғалысымен және маневр жұмысымен байланысты пiшiмдi киiм киiп жүру және оны жеңiлдiкпен алу белгiленген қызметкерлер, егер де олар үшiн арнаулы өндiрiстiк киiм белгiленбесе, онда еңбек мiндеттерiн атқару кезiнде пiшiмдi киiм киiп жүруге мiндеттi.

                    II. Ынталандыру

      8. Еңбек ету мiндеттерiн үлгiлi орындағаны, жұмыс сапасын жақсартқаны, еңбек өнiмдiлiгiн арттырғаны, жаңашылдығы мен бастамашылығы, ұзақ та мiнсiз жұмысты үшiн, еңбек туралы қазiргi заңдарға көзделгеннен басқа, ынталандырудың мынадай түрлерi қолданылады:

      а) ұжымдық шартта көзделген ынталандыру;

      б) "Құрметтi көлiк қызметкерi" атағын беру және "Құрметтi темiр жолшы" белгiсiмен наградтау;

      в) Қазақстан Республикасының Көлiк және коммуникациялар министрлiгiнiң Құрмет грамотасымен наградтау.

      9. Ерекше сiңiрген еңбегi үшiн қызметкерлер белгiленген тәртiппен мемлекеттiк наградаларға ұсынылады.

      10. Қызметкерлердi ынталандыру тәртiбi:

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

      б) "Құрметтi көлiк қызметкерi" атағын беру, "Құрметтi темiр жолшы" белгiсiмен, Көлiк және коммуникациялар министрлiгiнiң Құрмет грамотасымен наградтау Қазақстан Республикасы Көлiк және коммуникациялар министрiнiң бұйрығымен жүзеге асырылады.

      Әскерилендiрiлген күзеттiң жеке құрамын ынталандыру құқы бар лауазымды адамдардың тiзбесiн Темiр жол көлiгi департаментiнiң директоры белгiлейдi.

      11. Жоғары тұрған басшы төменгi басшыға тиесiлi қызметкерлердi ынталандыру құқын толық көлемде пайдалана алады.

      12. Ынталандыру бұйрықпен жарияланады және қызметкердiң еңбек кiтапшасына жазылады.

                    III. Тәртiптiк жауапкершiлiк

      13. Өзiнiң еңбектегi мiндетiн орындамаған немесе дұрыс орындамаған қызметкер тәртiп жағынан жазықты болады. Оған сондай-ақ темiр жол көлiгi кәсiпорындары, мекемелерi, бiрлестiктерi және ұйымдары аумақтарындағы қызметтiк үй-жайларында, поездарда тәртiп туралы Жарғы күшi қолданылатын қызметкер белгiленген тәртiп ережелерiн бұзса, егер де ол тәртiп бұзу өзiнiң еңбектегi мiндетiн орындау үстiнде жасалмаса да тәртiп бұзғаны үшiн айыпты деп танылады. Мұндай тәртiп бұзғаны үшiн еңбек туралы қазiргi қолданылып жүрген заңдар мен осы Жарғыда көзделген тәртiптiк жаза (жұмыстан шығарудан басқасы) қолданылуы мүмкiн.

      14. Өзiнiң қызметтiк мiндетiн атқару үстiнде тәртiп бұзған қызметкерге, қазiргi еңбек туралы заңдарда көзделгеннен басқа, тәртiптiк жазаның төмендегiдей түрлерi:

      а) локомотивтi (моторлы-вагонды жылжымалы құрамды) жүргiзу құқығына куәлiгiнен айыру, ажыратылмайтын моторлырельстi көлiктi жүргiзу құқығына куәлiгiнен айыру, машинист көмекшiсi куәлiгiнен сол мерзiмге оны басқа жұмысқа ауыстыра отырып, үш айлық мерзiмге немесе бiр жылға дейiн айыру;

      б) темiр жолды және темiр жол көлiгi өнеркәсiбiнiң мемлекеттiк кәсiпорындарын пайдалану жұмысына немесе поездар қозғалысының қауiпсiздiгi мен маневр жұмысын және тасылатын жүктiң, багаждың және сенiп тапсырылған мүлiктiң сақталуын қамтамасыз ету жөнiндегi өзге же жұмысқа байланысты атқаратын қызметiнен алты айға мерзiмге босату;

      в) Осы Жарғының 17-тармағында көзделген негiздер бойынша жұмыстан босату түрлерi қолданылуы мүмкiн.

      15. Локомотивтi (моторлы-вагонды жылжымалы құрамды) жүргiзу құқығына куәлiгiнен айыру, ажыратылмайтын моторлырельстi көлiктi жүргiзу құқығына куәлiгiнен, машинист көмекшiсi куәлiгiнен үш ай мерзiмге айыру түрiндегi тәртiптiк жаза машинистiң, жүргiзушiнiң, машинист көмекшiсiнiң апат немесе аварияға ұшырау қаупiн туғызған қылығы үшiн қолданылуы мүмкiн.

      Жүруге тыйым салынған белгiге қарамай өтiп кеткен (зардабы қандай болса да), сондай-ақ масаң күйде есiрткiден немесе уланғыштан масаң күйде жұмысқа келген жоғарыда аталған қызметкерлер жұмыстан шығарылады және оларды бiр жыл мерзiмге куәлiктерiнен айыру түрiндегi жазалау тәртiбi қолданылуы мүмкiн.

      Бұл орайда куәлiктен айырумен бiрге, машинист, көмекшi машинист, слесарь немесе кочегар ретiнде басқа жұмысқа, ал жүргiзушi мен көмекшi машинист куәлiктерi алынған мерзiмге көлiк құралдары пайдаланылмайтын жұмыстарға ауыстырылады.

      16. Атқаратын қызметiнен 6 ай мерзiмге босату түрiндегi тәртiптiк жазалау қызметкерге поездар қозғалысы мен маневр жұмысының, адамдардың өмiрi мен денсаулығының қауiпсiздiгiне қатер төндiрген тәртiп бұзуы үшiн немесе жолаушыларға қызмет көрсету, жүктердiң, багаж бен сенiп тапсырылған мүлiктiң сақталуын қамтамасыз ету жөнiндегi белгiленген ережелер мен қызмет бабындағы мiндеттерiн бұзғаны үшiн қолданылуы мүмкiн.

      Қызметкердi тәртiптiк жазалау түрiнде, егер де оның қолында медициналық қорытынды болса, денсаулығына зиян келетiн жұмысқа ауыстыруға жол берiлмейдi.

      17. Еңбек туралы қолданылып жүрген заңдарда көзделгеннен басқа жағдайларда жұмыстан босату түрiндегi тәртiптiк жазалау қызметкердiң поездар қозғалысы мен маневр жұмысының, адамдар өмiрi мен денсаулығының қауiпсiздiгiне қатер төндiрген немесе жүктердiң, багаж бен сенiп тапсырылған мүлiктiң сақталмауына әкеп соқтырған өрескел тәртiп бұзғаны үшiн, жолаушыларға қызмет көрсету жөнiндегi лауазымдық мiндетiн орындамағаны үшiн қолданыла алады.

      Аталған тәртiптiк жазалау қолданылуы мүмкiн болатын тәртiптi өрескел бұзулардың және осы түрдегi тәртiп жауапкершiлiгiне тартылуы мүмкiн қызметкерлер санатының тiзбесiн Қазақстан Республикасының темiр жолшылары мен көлiк құрылысшылары кәсiподағының Орталық Одағымен келiсе отырып, Қазақстан Республикасының Көлiк және коммуникациялар министрлiгi бекiтедi.

      Қызметкердi жұмыстан шығару қолданылып жүрген заңдарда көзделген тәртiппен жүргiзiледi.

      18. Тәртiптiк жазалауды жұмыс беруге құқы бар басшы тәртiпсiздiк қылық жасаушыға қолдана алады.

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

      Осы Жарғының 14-тармағының "а" тармақшасында көзделген тәртiптiк жазалауды темiр жол және бөлiмшелер бастықтары, темiр жол көлiгiнiң өнеркәсiптiк мемлекеттiк кәсiпорындарының басшылары қолдана алады.

      Қазақстан Республикасының Көлiк және коммуникациялар министрi темiр жол мен темiр жол бөлiмшелерiнiң бастықтары, темiр жол көлiгi кәсiпорындарының, мекемелерiнiң, бiрлестiктерi мен ұйымдарының басшылары жоғары органдар лауазымды қызметке тағайындаған қызметкерлерге де ескерту, сөгiс, қатаң сөгiс түрiндегi тәртiптiк жаза бере алады.

      Темiр жол бастығының орынбасарлары шаруашылықтың ведомстволық бағынысты салалары бойынша кәсiпорындардың, мекемелердiң, бiрлестiктер мен ұйымдардың қызметкерлерiне ескерту, сөгiс, қатаң сөгiс түрiндегi тәртiптiк жазаны қолдана алады.

      Темiр жол станциясының бастығы станция жұмысының қалыпты жұмысын қамтамасыз етуге байланысты мәселелер бойынша өкiмдерi орындамаған жағдайда станция аумағында жұмыс iстейтiн темiр жол көлiгi кәсiпорындарының, мекемелерiнiң, бiрлестiктер мен ұйымдардың қызметкерлерiне (олардың бағыныштылығына қарамастан) тәртiптiк жаза түрiнде, ескерту, сөгiс, қатаң сөгiс бере алады, кейiннен бұл жайында тиiстi басшыларды хабардар етедi.

      Әскерилендiрiлген күзеттiң жеке құрамына тәртiптiк жазалауды беруге құқы бар лауазымды адамдардың тiзбесiн Темiр жол көлiгi департаментiнiң директоры белгiлейдi.

      Бiрде бiр тәртiпсiз қылық тиiсiнше ескерусiз қалмауы керек.

      Өзiне берiлген құқығы пайдаланбаған немесе асыра пайдаланған басшы бұл үшiн белгiленген тәртiппен жауап бередi.

      20. Поездардың қозғалысы мен маневрлеу жұмысының, адам өмiрi мен денсаулығының қауiпсiздiгiне қатер туғызу қылығын жасаған қызметкер сол жұмыс күнi (ауысымда) осы учаскеде өкiмдiк етушi немесе инспекторлық-бақылау қызметiн жүзеге асырушы лауазымды адам тарапынан жұмыстан шеттетiледi де бұл туралы дереу тиiстi басшыға хабардар етiледi. Хабарламада жұмыстан шығаруға түрткi болған себептер мен жағдайлар егжей-тегжейлi баяндалуға тиiс. Жеткiлiктi түрде негiз болмай жұмыстан шығарылса, кiнәлi лауазымды адам белгiленген тәртiппен жауап бередi.

      21. Тиiстi басшылар болмай қалған жағдайда тәртiптiк жазалауды оның мiндетiн ресми түрде атқарушы лауазымды адам қолдана алады.

      22. Тәртiптiк жазалауды қолданғанға дейiн басшы жазықты болған қызметкерден алдын ала жазбаша түсiнiктеме талап етiп, жасалған қылықтың себептерi мен дәлелдерiн жан-жақты және объективтi тұрғыдан пайымдап бiлуге мiндеттi. Бұл ретте жасалған қылықтың ауырлығы, уақиға болғандағы жағдай, қызметкердiң оның алдындағы тәртiбi, еңбекке көзқарасы ескерiлуi қажет.

      Тәртiптiк жазалау берiлгенде басшы қызметтiк этика ережелерiн сақтап, бағынышты адамның жеке басының ар-намысына тимеуге тиiс.

      Әрбiр қылыққа бiр ғана тәртiптiк жаза қолданылуы мүмкiн.

      Түсiнiктеме беруден бас тартқан қызметкер жауапкершiлiктен босатылмайды.

      Жазаны қолдану себебi көрсетiлген бұйрық жазаға тартылған қызметкерге жария етiлiп, оның қолы қойдырылады.

      23. Тәртiптiк жазалауды қолдану қылық жасаған қызметкердi қолданылып жүрген заңдарда көзделген өзге де жауапкершiлiктен босата алмайды.

      Тәртiптiк жазалау еңбекке ақы төлеу жүйесiнде көзделген сыйлықтан, басқа да материалдық ынталандыру түрлерiнен белгiленген тәртiппен айырумен, сондай-ақ қолданылып жүрген заңдар мен ұжымдық шартта көзделген қосымша санкциялармен ұштастырылуы мүмкiн.

      24. Жасалған қылық ашылған күннен бастап, бiрақ қызметкердiң жолаушылар немесе жүк поездарында жолда жүрген уақытын, ауырған, демалыста болған уақытын, сондай-ақ қызметкердiң дем алатын күндерiнiң жиынтығын пайдалану уақытын есептемей, бiр ай мерзiмнен кешiктiрiлмей, тәртiптiк жазалау тiкелей қолданылады.

      Алты ай өткеннен кейiн, ал тексерiс немесе қаржы-шаруашылық жұмыстарын тексеру нәтижесi бойынша қылық ашылған күннен бастап екi жылдан кейiн жаза қолданылмайды. Бұл мерзiмге қылмыстық тәртiппен iс жүргiзу уақыты қосылмайды.

      25. Жоғары тұрған басшының, егер мұндай шешiм қабылдауға негiз жеткiлiктi деп тапса, өзiне берiлген өкiлеттiк шегiнде төменгi басшы берген тәртiптiк жазаны жоюға, жеңiлдетуге немесе ауырлатуға құқы бар.

      Егер жаза туралы мәселе кiнәлi қызметкердiң арызына байланысты қаралатын болса, тәртiптiк жазалауды күшейтуге жол берiлмейдi.

      26. Қызметкер өзiне тәртiптiк жаза берiлгенi туралы бұйрықпен танысқан күннен кейiнгi үш ай iшiнде және жұмыстан босату туралы бұйрықты алған күннен бастап бiр ай мерзiм iшiнде мұндай бұйрықтар туралы заңдарда белгiленген тәртiппен шағым жасай алады.

      Шағым бұйрықтың орындалуын тоқтата алмайды.

      27. Егер қызметкер тәртiптiк жаза қолданған күннен бастап бiр жыл iшiнде жаңадан тәртiптiк жазаға ұшырмаса, ол тәртiпсiз жаза алмаған болып саналады, алайда осы Жарғының 14-тармағының "в" тармақшасына сәйкес жұмыстан шығарылғандар қызметiне қайта алынбайды.

      Егер қызметкер еңбек тәртiбiн жаңадан бұзуға жол бермесе және еңбекте ықтияттылық көрсетсе, оған берiлген тәртiптiк жаза жыл аяқталғанға дейiн алынып тасталуы мүмкiн.

      Қызметкердiң жұмысы поездардың қозғалысы мен маневр жұмысына байланысты болса, оны жұмысқа қайтадан алар алдында, ол белгiленген сынақтан өтуге мiндеттi. Егер қызметкер осы сынақтан екi рет өте алмаса, бiлiктiлiгiн ескере отырып, өзiнiң келiсiмiмен ол басқа жұмысқа ауыстырылады, ал одан бас тартқан жағдайда қолданылып жүрген заңдарда белгiленген тәртiппен жұмыстан босатылады.

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

      28. Тәртiптiк жаза беру мәселелерi жөнiнде қызметкерлердiң еңбектегi даулары еңбек туралы қолданылып жүрген заңдарда көзделген тәртiппен қаралады.

 © 2012. Қазақстан Республикасы Әділет министрлігінің «Қазақстан Республикасының Заңнама және құқықтық ақпарат институты» ШЖҚ РМК